

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677958>



Public Service Commission
of Canada

Commission de la Fonction publique
du Canada

Government
Publications

CAI
CS
- A55

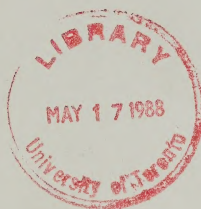
Annual Report

1·9·8·7

Canada

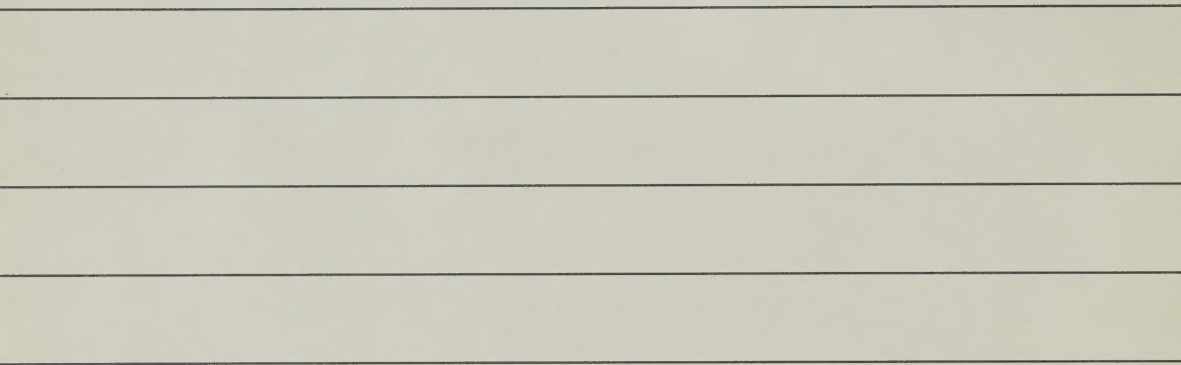
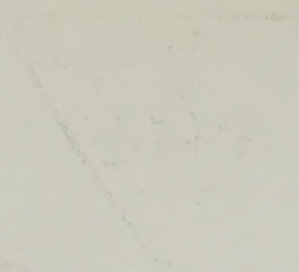


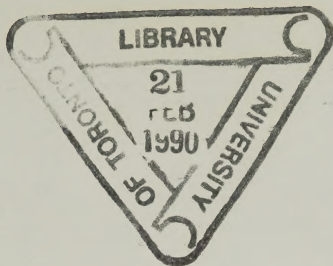
**A summary of this report is available in
Braille and on audio cassette.**



Annual Report

1·9·8·7





The Honourable Lucien Bouchard, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1987.

It is submitted to Parliament in accordance with section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-32, *Revised Statutes of Canada* 1970).

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Huguette Labelle".

Huguette Labelle
Chairman

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Trefflé Lacombe".

Trefflé Lacombe
Commissioner

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Peter B. Lesaux".

Peter B. Lesaux
Commissioner

Annual Report

1·9·8·7



Table of Contents

Table of Contents

Annual Report

1·9·8·7

Highlights	8
The Commission at a Glance	10
Introduction	12
Today's Public Service: Some Trends and Issues	14
The Aging of the Public Service	15
The Phenomenon of Plateauing	17
The Person-Year Reductions	19
Recruitment Activities	20
Staffing the Public Service: a Constant Evolution	22
Delegation	23
Areas of Competition	24
Selection Standards	24
Exclusion Approval Orders	25
Staffing Renewed	25
Equal Consideration for All Canadians	26
Employment Equity Programs	28
Participation by Both Official Language Communities	31
In Conclusion	31
Safeguarding Merit and Impartiality	32
Recourse	33
The Monitoring of Staffing	40
The Audit of Staffing	40
The Political Activities of Public Servants	40
Annex I - Opportunities for Advancement Prejudicially Affected	41
Annex II - Release or Demotion for Incompetence or Incapacity	41
Annex III - Requests for Leave of Absence Pursuant to Section 32 of the <i>Public Service Employment Act</i>	41
Training Public Servants	42
Professional, Technical and Managerial Training	43
Managerial Development	44
Language Training	45
Rationalization of Training Activities	47
From Region to Region	48
Atlantic	49
Quebec	50
National Capital	51
Ontario	51
Manitoba and Saskatchewan	52
Alberta and the Northwest Territories	53
Pacific and Yukon	55
Appendix - Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 39 of the Act	57
Delegation of Staffing Authority	58
General Exclusions	60
Personal Exclusions	62

Statistics	64
<i>Technical Notes</i>	65
<i>Tables</i>	68
Population	68
1. Federal government employment, December 1987	68
2. Type of employment	69
3. Age, sex and language group	69
4. The ten major departments and their populations	70
5. Geographic area, sex and language group	71
6. Cities, sex and language group	72
7. Geographic area, language requirements of position and language group	73
8. Department and geographic area	74
9. Department, sex and language group	78
10. Salary in current and constant dollars, sex and language group	80
Population and occupational categories	82
11. Occupational category, type of employment, sex and language group	82
12. Occupational category, group, sex and language group	84
13. Occupational category and geographic area	86
14. The Management Category and women, Francophones and aboriginal peoples	86
15. Language requirements of position, occupational category and language group	87
16. The Management Category, sex and language group	88
17. The Scientific and Professional Category, sex and language group	90
18. The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	92
19. The Technical Category, sex and language group	94
20. The Administrative Support Category, sex and language group	96
21. The Operational Category, sex and language group	98
Appointments	99
22. Appointments and type of employment	99
23. Appointments <i>to</i> the Public Service, geographic area, sex and language group	99
24. Appointments <i>within</i> the Public Service, geographic area, sex and language group	100
25. Appointments and occupational category	101
26. Appointments <i>to</i> the Public Service, occupational category, sex and language group	101
27. Appointments <i>within</i> the Public Service, occupational category, sex and language group	102
28. Promotions, occupational category, sex and language group	102
29. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	103
30. Reappointments, occupational category, sex and language group	103
31. Downward transfers, occupational category, sex and language group	104
32. Appointments and employee mobility	104
33. Appointments and selection process	105
34. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	106

35. Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	107
36. Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	108
37. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group	109
38. Appointments of university graduates and geographic area	109
39. Appointments of university graduates and occupational field	110
40. Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field	110
41. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	110
Separations	111
42. Lay-offs, occupational category, sex and language group	111
43. Lay-offs, occupational category and geographic area	112
44. Separations and reason	114
45. Separations, reason and geographic area	114
46. Separations, occupational category, reason, sex and language group	116
47. Separations, geographic area, sex and language group	117
48. Separations, occupational category, reason and geographic area	118
Appeals	121
49. Appeals and occupational category	121
50. Appeals and department	122
51. Appeals, appointing authority and type of selection process	123
52. Selection processes, appeals and occupational category	123
53. Selection processes, appeals and department	124
Training	126
54. Developmental training and geographic area	126
55. Developmental training and language of instruction	126
56. Developmental training and occupational category	127
57. Language training	127
58. Language training and region	128
Glossary	130
Offices of the Commission	134

Highlights

Population

- Reduced Public Service population (214 930 in 1987, compared to 217 223 in 1986). In 1977, the Public Service numbered 222 195 employees (excluding the Post Office).
- Reduced proportion of employees under 25 years of age (3.3% in 1987, compared to 4% in 1986 and 14.1% in 1977).
- Increased proportion of employees in the 30 to 39 year age group (36.9% in 1987, compared to 22.5% in 1977). The major challenge will be to find enough trained successors to replace them when they retire.

The Phenomenon of Plateauing

- On average about one employee in 12 obtained a promotion in 1987, compared to one in 6 in 1977.
- Increase in average time employees spend at the same group and level (6.2 years in 1987, compared to 5 years in 1983).
- Increase in average time employees spend in their current positions (4.9 years in 1987, compared to 4 years in 1983).

Employees Affected by the Person-Year Reductions

- Since the beginning of the person-year reductions in May 1985, 13 587 indeterminate employees have been identified by departments as affected; 594 were laid off, 277 of whom still have priority for reappointment to the Public Service.

Appointments and Separations

- Slight increase in appointments to the Public Service (8 982 in 1987, compared to 7 627 in 1986). However, in 1980, 18 256 persons were appointed from outside the Public Service.
- Slight decrease in appointments of university graduates (874 in 1987, compared to 903 in 1986) but slight increase in appointments of community college and CEGEP graduates (346 in 1987, compared to 322 in 1986).
- Reduced appointments of students under the Career-Oriented Summer Employment Program (4 936 in 1987, compared to 5 376 in 1986) but slight increase in appointments under the Co-operative Education Program for post-secondary students (3 346 in 1987, compared to 3 258 in 1986).
- Increased number of appointments *within* the Public Service (77 424 in 1987, compared to 68 431 in 1986).
- Number of separations stable (21 608 in 1987, compared to 21 462 in 1986).

Highlights

Underrepresented Groups

- Of the 8 982 persons recruited to the Public Service, 1.85% were members of visible minority groups; 2.66% were aboriginal peoples; 1.28% were disabled persons; and 47.18 % were women.
- Increased proportion of women in the Public Service (42.4% in 1987, compared to 41.8% in 1986 and 40.6% in 1983).
- Increased number of women in the Management Category (481 in 1987, compared to 397 in 1986 and 227 in 1983).
- Proportion of Francophones in the Public Service remained stable (28.2% in 1987; 28% in 1986; 27.2% in 1977).
- Although Anglophones represented in 1987, 14.1% of new public servants in the officer categories, their participation rate in the federal Public Service in Quebec remained stable over last two years (about 5.5%).

Staffing System

- The Commission undertook an intensive review of the staffing system and a major review of its recruitment and referral activities.

Appeals and Investigations

- Increased number of appealable selection processes (6 349 in 1987, compared to 5 683 in 1986) and increased percentage of selection processes actually appealed (12.1% in 1987, compared to 11.1% in 1986).
- Increased number of complaints (1 701 in 1987, compared to 1 501 in 1986).

Training

- Number of participants in Commission training courses stable (12 367 in 1987, compared to 12 328 in 1986).
- New language training course for executives (EX).
- Consolidation of basic second official language training programs.

The Commission at a Glance

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*, and a majority of commissioners constitutes a quorum.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides Secretariat and Committee services to the Commission's senior management, and administers specific sections of the *Public Service Employment Act* including the production of the Commission's Annual Report. It coordinates strategic planning and policy development that cross over specific mandates of individual branches, and provides liaison and information to Members of Parliament and parliamentary committees.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for those aspiring to and those within the Category. The Staff-

ing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are work force adjustment, human resource planning assistance to departments, employment equity programs, the Career Assignment Program, Interchange Canada and the Business/Government Executive Exchange Program.

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits to ensure that the staffing activities carried out under authority delegated to deputy heads by the Commission, as well as non-delegated staffing activities, are conducted in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Appeals and Investigations Branch

This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

Staff Development Branch

This Branch provides departments and agencies with developmental and training programs and related consulting and information services to improve the occupational performance of employees and to assist in implementing Treasury Board training policy. It also assists departments and agencies in implementing their training plans. This Branch operates on a revolving fund financing basis.

Corporate Systems and Services Branch

This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial; personnel; data processing; publications and public relations; general administrative services; and the development and implementation of corporate management systems and policies. Program evaluation and internal audit are attached to this branch for administrative purposes, but take functional direction from the Chairman.

Language Training Program Branch

This Branch responds to the needs of departments and agencies by providing language training to meet job requirements, and delivers the Commission's Language Training Program for members of the Executive group (EX). It also develops and conducts specialized courses in the two official languages in all regions of the country. It advises departments and agencies and provides assistance on language training matters: analysis of needs, development of courses and programs to meet specific needs, program evaluation, testing, and guidance to public servants.

Introduction

Introduction

Anniversaries mark milestones in time. They also mark the durability of institutions and ideas; and on this 20th anniversary of the *Public Service Employment Act*, the Public Service Commission can only remark on the durability of the two principles which were inherited from earlier legislation: the principle of public servants being appointed on merit alone and treated with equity and fairness, and the principle of a Public Service which is impartial in providing advice to the Government of Canada and service to the Canadian public.

Both principles serve to protect the public interest, and therefore they must continue to be safeguarded by a body that reports independently to Parliament itself — the Public Service Commission.

Many influences over the past 20 years have shaped the composition of the Public Service and have given it the characteristics that it now has. These characteristics now bear examination, and decisions and measures will be called for to ensure that in the future Canada has the same highly competent Public Service that it has today.

In particular, the Public Service is aging at a faster rate than society as a whole; and the group of public servants aged 30 to 39 has bulged. Replacing these persons in due course with trained successors is a matter that the Commission and the Government will need to address. The Commission's own perspective in the face of aging is, on all accounts, to maintain quality of service and overall competence amongst public servants.

Another characteristic of today's Public Service is that it is in a period of restraint and has consequently undergone some reduction of size. The Commission and departments however, have had encouraging results in placing employees affected by reductions. In so doing, they have succeeded in keeping to a minimum serious repercussions

which inevitably result from such a situation. On the other hand, when the Public Service stands still for a time, renewal does not take place and aging further affects career advancement. The result is a blockage in the careers of public servants — a phenomenon known as plateauing which touches significant numbers of them. It is therefore another subject which must be addressed in the years ahead.

The concern about the Public Service being representative of Canada as a whole and not merely of some sectors of Canadian society is also of real importance. The Commission's response in this regard is to ensure that every Canadian is given fair, just, and impartial consideration for employment in the Public Service. Such action on the part of the Commission is not only consistent with the requirements of merit, but it ensures that the Public Service is in touch with the society which it serves.

The Commission faces the coming years determined to deploy whatever energy is needed to ensure that Canadians will continue to be served by a truly competent Public Service.

For the achievements described in this report we owe a debt of gratitude to the employees of the Commission for their dedication and professionalism. We are also grateful to the deputy ministers, the Treasury Board Secretariat, departmental managers, personnel administrators and the Public Service bargaining agents for their cooperation throughout the year. Lastly, we wish to express our appreciation to members of Parliament for their support and for their help in drawing our attention to a number of issues of interest to the Public Service.

Annual Report

1·9·8·7



Today's Public Service: Some Trends and Issues

Today's Public Service: Some Trends and Issues

Technological change, employment equity, austerity measures and the *Official Languages Act* are just some of the factors which have transformed the Public Service of yesterday into the Public Service of today. In terms of size, composition and age structure, there have been some significant changes.

The most dramatic change in size occurred as a result of the removal of the Post Office from the jurisdiction of the *Public Service Employment Act* in the early 1980s. Excluding the Post Office, the trend between 1967 and 1977 was one of steady growth, increasing from approximately 120 000 employees to just over 220 000 employees. However, since 1977, the trend has been one of relative stability followed by decline: the Public Service numbered 214 930 employees in 1987, approximately the same as in 1976 (see graph A). One of the most significant changes in the composition of the Public Service has been the increase in the representation of women, which rose from 27.3% in 1967 to 33.9% in 1977 and to 42.4% in 1987. Also, women's representation has increased in every occupational category.

Another compositional change has been the increase in the representation of Francophones. However, data pertaining to the last 10 years indicate that Francophone representation has remained relatively stable, increasing slightly from 27.2% in 1977 to 28.2% in 1987.

A further significant compositional change concerns the distribution of public servants among the six occupational categories. These can be reduced to two broad groupings: officer and support categories. The former include the Management, the Administrative and Foreign Service, the Scientific and Professional, and the Technical categories. The support categories include the Administrative Support and the Operational categories.

The support categories were the largest in the Public Service until 1980, when the Post Office was excluded from the

jurisdiction of the *Public Service Employment Act*. However, the percentage of employees in these categories had been decreasing even before the Post Office became a Crown corporation and has continued to decrease since then. In 1972, there were two support employees for each officer employee. By 1985 the ratio was virtually 1:1. By 1987 there is a slight majority of employees in the officer categories. These changes in the occupational composition of the Public Service are a reflection of the spread of sophisticated office and other technologies, the growing complexity of the work performed by public servants and the privatization of some functions.

Perhaps the most dramatic change since 1967 has been the change in the age structure of the Public Service. This changing age structure has resulted in an aging population and new challenges for human resource planning.

The Aging of the Public Service

The proportion of youth in the Public Service has declined significantly in recent years. The proportion of those under 25 years of age has dropped from 14.1% of the total population in 1977 to 3.3% in 1987. The corresponding drop in the labour force over the same period has been from 26.8% to 21.4% (see Graph B).

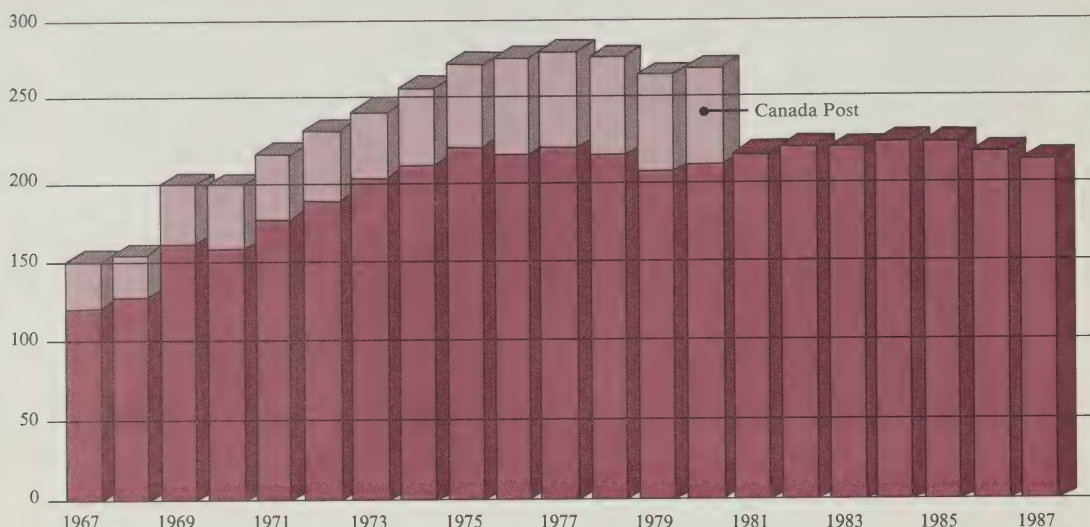
The percentage of employees 55 years of age and over in the Public Service also fell, from 17.0% in 1977 to 12.1% in 1987, while the percentage of those aged 30 to 39 increased from 22.5% to 36.9% in the same period (see Graph C). These changes in the age structure have resulted in a steady increase in the average age of public servants, from 39.3 years of age in 1977 to 40.4 in 1987 (see Graph D).

Although the overall age of public servants has been increasing, this average has been higher in the past: it reached a maximum of 42.4 years in 1969. However, considering the present

Annual Report

1·9·8·7

A Public Service Population, 1967 to 1987 (thousands of persons)



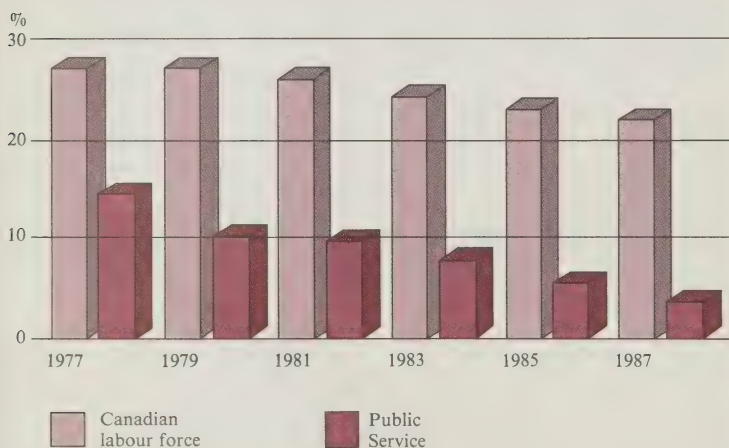
age structure, the average age is likely to increase even more dramatically if no changes in recruitment or separation patterns occur in the near future.

The dynamics of population change are complex and no single explanation can

be given for these changes. Many factors may have contributed to the present age structure in the Public Service. The current bulge of employees in the 30 to 39 year age group, which is similar in nature to the baby-boom bulge in the Canadian

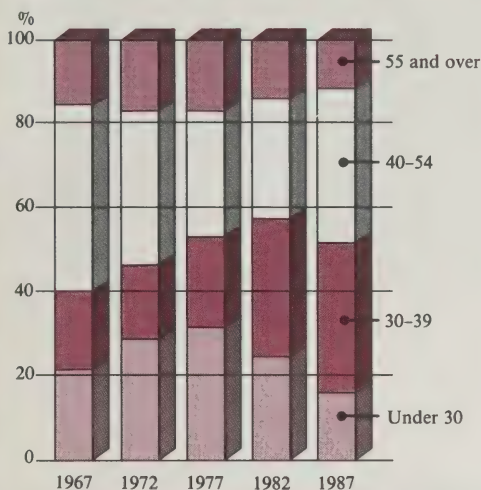
population, was created by the expansionary recruitment practices of the 1970s and the austerity and the person-year reductions which followed. The latter practices have also had the effect of limiting the number of young people being hired. The trend since 1977 of hiring people who are on average slightly older, reflected in the increase of the average age of recruits from 29.4 years in 1977 to 33.1 in 1987, has also shaped the present age structure (see Graph E).

B Canadian Labour Force and Public Service Population under 25 Years of Age

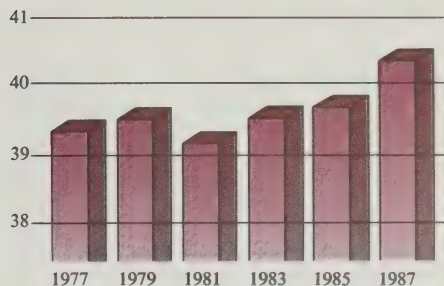


The most serious consequence of this bulge of employees currently in the 30 to 39 year age group is likely to be the problems associated with replacing these employees around the turn of the century, when they reach retirement age. Because of the rapid increase in the number of vacancies expected at that time, the major challenge will be finding enough trained successors to replace them. Aging thus becomes an issue of succession planning throughout the Public Service. The current age structure and recent trends in recruitment have set the stage for a highly experienced and competent Public Service in the short-term, but for an inexperienced one in the longer term. The fact that the Canadian population

C Age Structure of the Public Service Population



D Average Age of Public Servants



is also aging, although at a slower rate than the Public Service, further aggravates the issue. Action must be taken now to ensure that the Public Service of tomorrow is equipped with the same high level of competence as the Public Service of today.

The Phenomenon of Plateauing

Another phenomenon arising out of person-year reduction and aging is plateauing or "career blockage." The relationship between plateauing and workforce reduction is straightforward: fewer opportunities for advancement exist in a contracting than in an expanding Public Service, all things being equal. The relationship between plateauing and aging is more complex. Aging affects career opportunities because employees 30 to 54 years of age have lower separation rates than those either younger or older (see Graph F). It follows that the larger the proportion of employees in the 30 to 54 age range, the lower the opportunities for advancement will be, again all things being equal.

Another way in which an aging Public Service decreases opportunities is through what is best described as a life-cycle effect. The time interval between promotions is usually shorter for young people at the beginning of their careers, but generally longer as these same people age and progress up the hierarchy. In the case of the Public Service, data on the average time employees in different age groups have spent at the same group and level lends support to this generalization: the average time consistently increases as age increases, from 1.7 years for employees 16 to 20 years of age, to 5.7 for those 36 to 40 years of age, to approximately 10 years for those over 55 years of age. Thus in an older Public Service, movement out of as well as within the Public Service generally slows down, blocking opportunities for younger employees and potential young entrants.

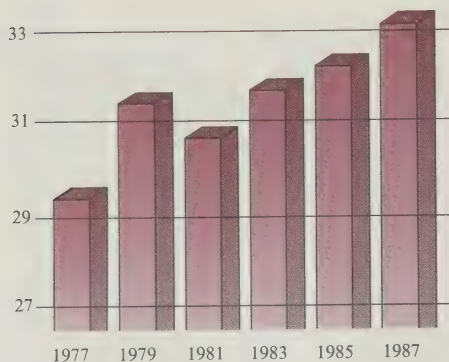
It is worth noting that the problem of plateauing will be followed by the problem of replacing the large number of employees expected to retire at the turn of the century.

To return to the present situation, the data demonstrates that plateauing is

indeed becoming a phenomenon requiring special attention. For example, the annual ratio of promotions per 100 employees has dropped by more than half in the last 10 years, from 17 to 8. This means that on average about 1 employee in 6 obtained a promotion in 1977 compared to 1 in every 12 in 1987 (see Graph G). Second, the average time employees spent at the same group and level increased from 5 years in 1983 (the earliest date for which such data is available) to 6.2 years in 1987 (see Graph H). The trend has been similar for the average time employees have spent in their current positions: it has increased from 4 years in 1983 to 4.9 years in 1987.

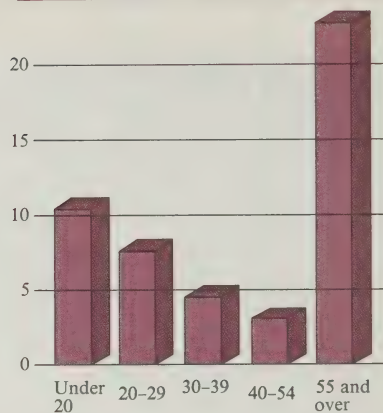
When only the Management Category is considered, indications of plateauing are minimal. The average number of years in the same position has increased from 3.6 in 1983 to 4.1 in 1987 while the average number of years at the same group and level has changed by an even smaller amount. One explanation for the smaller change in the average length of time in positions in the Management Category relative to the rest of the Public Service is the early retirement program of 1985, which had the effect of lowering the average age of Management Category employees. Nonetheless, the proximity of the average ages of Middle Managers (SM minus 1 and SM minus 2), Senior Managers (SM) and Executives (EX) suggests that in the future there could be problems of advancement to and within the Management Category. The respective average ages are 45, 48 and 49.

E Average Age of Recruits to the Public Service*



*Post Office Department is not included.

F Separation Rates by Age Group, 1987*



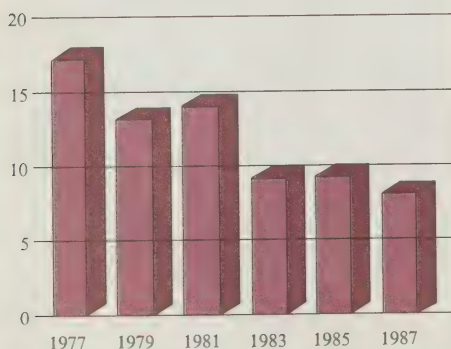
*This rate is calculated by percentaging the number of employees from each age group who left the Public Service relative to the average number of employees who were in that group throughout the year.

Plateauing can have a negative effect on morale and employee motivation and can hinder the development of younger employees. For these reasons plateauing is of concern not only to departments and the employer but to the Commission itself since it must ensure a competent and motivated Public Service for the future.

Because of the growing importance of the phenomenon, the Commission sees a need for greater horizontal mobility and for the use of special assignments for public servants affected by plateauing. The use of educational leave may warrant further study by the appropriate authorities. Due to the potential impact of plateauing on employees and departments, the Commission has the

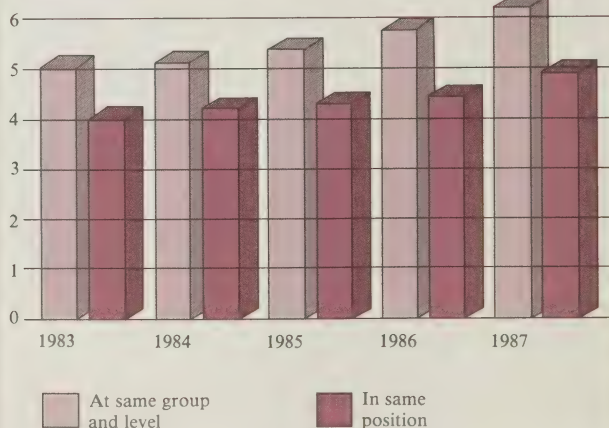
entire question under consideration and is reviewing various approaches to it. The Commission recognizes that the most important challenge will be to keep employees motivated and to find ways to enrich their jobs.

G Promotion Rates* (per 100 employees)



*Post Office Department is not included.

H Average Number of Years at Same Group and Level, or Same Position



At same group and level

In same position

The Person-Year Reductions

Although the situation with regard to the aging of the work force and the phenomenon of plateauing must be monitored closely, it is also necessary to continue to minimize the impact of person-year reductions on indeterminate employees directly affected.

The results achieved so far in this respect are encouraging. The high placement rate attests not only to the effectiveness of the work force adjustment policy and to the rigorous application of its provisions, but also to the willingness of employees to adapt to change, to switch occupational groups, to undergo retraining or even to accept an opportunity to relocate.

A review of the entire period of the person-year reduction exercise begun in May 1985 shows that 13 587 indeterminate employees have been identified by departments as affected; of this number:

- 7 975 have been or will be placed within the Public Service;
- 1 048 of those affected have been or will be placed as a result of their functions being privatized;
- 2 795 employees chose not to seek employment for reasons such as retirement, resignation or pursuit of a career outside the federal Public Service;
- 594 employees have been laid off, 277 of whom still have priority for reappointment to the Public Service while for the remaining 317, their priority entitlement has expired;
- 1 175 employees who were affected are still employed with their departments and the Commission continues to seek placement for them.

The total number of persons with a priority entitlement in 1987 was 6 918, up by 5% from 6 535 in 1986. (See Table I, which provides data on all employees with a priority entitlement, including those affected by the person-year reduction exercise.) The number of employees declared surplus decreased from 4 671 in 1986 to 4 667 in 1987 representing 67.5 % of the total number of priority status employees compared to 71.5 % in 1986.

The Commission supports the use of retraining as a mechanism for redeployment. Some examples of the type of retraining undertaken include Primary Products Inspectors who have taken specialized courses to become Customs Inspectors, and Registry Clerks who have been retrained for pay and benefits duties.

Lessons Learned

This exercise unquestionably has taught and will continue to teach the Public Service as a whole a great deal about managing organizations and human resources during a major per-

son-year reduction. Following are some of the elements which we consider essential to minimizing the impact of such reductions on employees.

First the development and implementation of a fair and reasonable policy is of the greatest importance. Under this policy agreed to by the employer and bargaining agents in 1985, departments commit themselves to finding jobs for as many of their employees as possible and to obtaining the co-operation of managers, employees and unions.

The commitment on the part of deputy heads and managers to apply sound



Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status^a

Reasons	Number of employees		Total
	Available	Unavailable ^b	
Leave of absence - returnees/replacements	545	79	624
Ministerial staff	1	0	1
Lay-offs ^c			
• reorganization	431	96	527
• privatization	128	130	258
• decentralization	3	0	3
Surplus ^d			
• reorganization	2 944	958	3 902
• privatization	234	261	495
• decentralization	46	2	48
Unsuccessful language training	16	2	18
Reinstatement	461	13	474
Relocation of spouse	520	48	568
Total	5 329	1 589	6 918

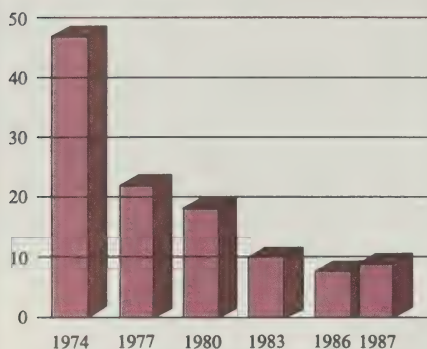
^a The figures show the number entitled to a staffing priority during 1987 regardless of the date on which the priority entitlement began.

^b Entitled to, but not exercising staffing priority.

^c Of the 788 persons laid off, 258 were privatized with a job offer and 241 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

^d In addition, 222 employees were declared surplus in 1987 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

J Recruitment to the Public Service (thousands of persons)



management practices also played a crucial role. In this regard, managers developed firm departmental human resource plans that included highly valuable performance review and employee appraisal programs. However, it seems clear that those departments which set up mechanisms which involved senior officials succeeded in placing a greater number of employees in their own or other departments. The "cash-out" provisions of the Work Force Adjustment Policy further contributed to the success achieved.

A commitment from the unions is also vital in developing policies and in following up to ensure that these are in fact implemented.

Finally it is important to keep both affected and non-affected employees well informed of actions planned and results achieved.

In the Future

The management commitment and tools are in place to ensure that this positive record continues. Consideration of priority candidates, retraining and redeployment are now an accepted part of the framework within which all public servants work. To date departments have identified a further 1 523 indeterminate employees to be affected by the person-year reductions in year III of the five-year program. Past his-

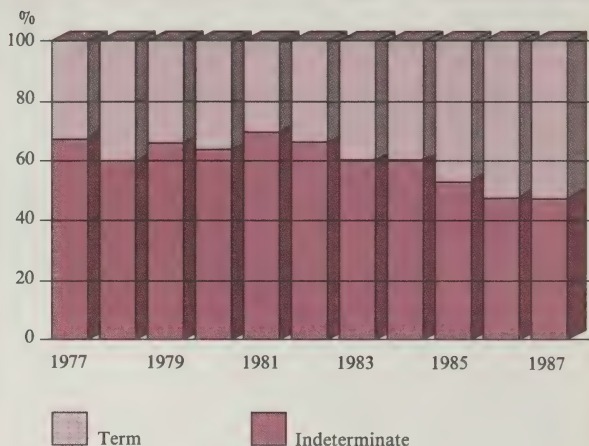
tory has shown that by working together creatively, the impact of these reductions on individual public servants can be minimized.

Recruitment Activities

The steady and significant decline in the overall level of recruitment to the Public Service begun in the mid-1970s continued in 1987. In the peak recruitment year of 1974, over 46 000 persons were appointed from outside the Public Service. In 1980 this number had fallen to 18 256 and by 1986 it was 7 627. In 1987, there was a slight increase, with 8 982 persons appointed from outside (see Graph J).

The relative importance of recruitment to the Public Service can be conveyed by examining the percentage which recruitment constitutes of the total Public Service population in any given year. The number of persons recruited to the Public Service in 1974 represented 18% of the total Public Service population. In 1980, this percentage representation had decreased to 6.8%; and by 1987, it was only 4.2%.

K Recruitment to the Public Service by Type of Employment*



*Post Office Department is not included.

Although there has been no large overall demand for new entrants to the Public Service in recent years, there has been a demand for people with skills relevant to certain occupational groups such as, on a national scale, ship's officers and nurses. Other shortages have been experienced on a regional basis such as, in the National Capital Region, bilingual word-processors.

The type of appointments made for persons recruited to the Public Service has also changed significantly over the last decade. Whereas indeterminate appointments reached a high of 70% during the first half of this decade, today fewer than half of all appointments to the Public Service are indeterminate (see Graph K). One possible explanation for this significant decrease is the uncertainties with which managers are faced as a result of the government's efforts to reduce the size of the Public Service. Indeed, managers have probably been more reluctant to hire new staff on an indeterminate basis.

Young people still seek employment in the federal Public Service upon graduation despite the fact that fewer employment opportunities exist. A number of

these young people had previously worked in the federal Public Service as either COSEP (Career-Oriented Summer Employment Program) or CO-OP students. Under COSEP, post-secondary students who are registered full-time and who are planning to return to full-time studies in the fall have an opportunity to work in career-oriented jobs during the summer months. Under the CO-OP Program, students are enrolled in work-study programs in which they alternate academic studies with work-terms generally every four months. Students are thus able to enhance their classroom learning through practical field experience.

In 1987, 874 university graduates and 346 community college and CEGEP graduates were appointed to the Public Service compared to 903 university graduates and 322 community college and CEGEP graduates in 1986. Of the university graduates, 335 (38.3%) had been previously employed in the Public Service as CO-OP or COSEP students. Of the community college and CEGEP graduates, 90 (26%) were previously employed in the Public Service. During 1987, 4 936 COSEP students were hired; and the co-operative education program continued to be very popular, with an all-time high of 3 346 appointments. Both programs, exempt from person-year controls since 1984, are

highly desired in that they allow management to find young people who as a result of their earlier employment experience are well qualified for appointment upon the termination of their studies.

Recruitment and Referral Study

In times of restraint and person-year reductions, it is especially important to use each recruitment action to ensure a highly competent Public Service. Indeed, the rigors of delivering modern-day government programs require the highest possible standards of competence. With fewer recruitment opportunities than in the 70s, the Commission is conscious that each new employee must be of the highest calibre. If the Public Service is to renew itself, competent, well-trained staff has to be in place to take on the challenge of managing the Public Service in the 21st century. With these concerns in mind, the Commission undertook a major review of its recruitment and referral activities.

This review included an examination of demographic data on recruitment. Interviews were conducted with staff from the personnel branches of every

department and agency to assess their needs and degree of satisfaction with the current situation. Students in the major educational institutions were interviewed to discuss their perception of and interest in the federal Public Service as an employer and to document their employment experiences with it. Interviews were held with all Commission recruitment officers to review how they approach their role, the work instruments they use and their experience and difficulties in attracting qualified recruits. Finally, officials representing foreign governments and private sector organizations were questioned about their recruitment practices. Telephone surveys were administered to 600 managers, 1 200 newly hired employees and 200 CO-OP students. In addition, detailed data regarding current and past hiring patterns were collected and are currently being analyzed.

The results and conclusions flowing from this study will be reviewed in 1988 along with appropriate changes to the Commission's recruitment policies and programs.



Staffing the Public Service: a Constant Evolution

Staffing the Public Service: a Constant Evolution

Twenty years ago, two new Acts — the *Public Service Employment Act* (PSEA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) — and the amended *Financial Administration Act*, together brought about the most extensive changes in the Public Service since the *Civil Service Act* of 1918. They set out a singular role for the Commission, that of ensuring that the Public Service of Canada is staffed in a just and impartial way with highly competent persons. For the first time they gave public servants the benefits of a collective bargaining process, with Treasury Board acting as the employer.

The *Public Service Employment Act* changed the name of the Civil Service Commission to the Public Service Commission in order to reflect its powers, as central staffing agency, over a broader range of employees. For example, prevailing rate employees and ships' officers that had been outside the provisions of the *Civil Service Act* now fell under the PSEA.

Responsibility for pay, classification, conditions of employment and collective bargaining was assigned to Treasury Board, while the Commission was given ultimate responsibility for all elements of the staffing process. Its exclusive authority (contained in previous legislation) to ensure that the merit principle was observed in all appointments was now to be its first and overriding concern. However, to achieve the flexibility and responsiveness which had earlier been lacking, the Commission was given the power to delegate all or part of its authority to deputy ministers. As well, the Commission retained full responsibility for administering a strengthened appeals system.

The new Act allowed the Commission to use means other than the competitive process to make appointments, when deemed to be in the best interests of the Public Service. It enabled the Commission to enter into such selection practices as continuous staffing and executive search. It also contained a measure designed to open the Public Service to all Canadians regardless of sex, race, national origin, color or reli-

gion, nearly a decade before the *Canadian Human Rights Act* was adopted.

The new allocation of powers relating to personnel was to prove fully workable, and for the Commission the final result was the redefinition of its role, one that it has followed with enthusiasm and pride over the last 20 years.

Delegation

Current thinking in 1967 held that delegation of both the conduct of selection processes and the power to appoint would ensure that positions could be filled more quickly than in the past and that the selection process would better reflect the particular needs of the different departments. The Commission expected that this could be accomplished without risk to the merit principle so long as the Commission managed the terms and conditions of delegation judiciously. Over the ensuing years, the Commission's expectations proved fundamentally sound.

One of the Commission's earliest priorities was to delegate its appointing authority. This delegation was intended to encompass all phases of the staffing process: the establishment of the area of competition, recruitment, selection, and appointment of personnel. For delegation to work properly, it was also necessary to issue selection standards and establish an audit system to monitor the entire process.

Between 1967 and 1979, the Commission's approach to delegation evolved, adjustments being made over the period to respond to the concerns of the Commission itself, of the unions or of the departments. However, such adjustments took into account not only practical considerations, but also the need to ensure that the merit principle was adhered to, the particular circumstances of departments and a need for flexibility and efficiency. In 1979, a new approach to delegation was introduced to provide departments with tailor-made terms and conditions of delegation.

Annual Report

1·9·8·7

As of 1986, full authority had been delegated for all aspects of staffing for the majority of appointments. The Commission retained however, a major role in about one-third of all appointments through the recruitment and referral of candidates in open competitions and through the placement of persons with staffing priority. The Commission also retained full authority for recruitment, promotion and inter-departmental redeployments in the Management Category.

In 1986, as a result of the Administrative Reform of Staffing project, the Commission decided that authority could be delegated to departments to make appointments without competition from outside the Public Service to meet short-term emergency situations. The Commission also determined that authority could be delegated for the selection and appointment of Administrative Trainees recruited and referred by the Commission from outside the Public Service. These particular authorities are available to departments provided the applicable terms and conditions are met. As an additional part of this project, departments were encouraged to shift appointment authority from the personnel specialists to the managers themselves, thus furthering the concept of managerial involvement in staffing.

In 1987, the Commission delegated staffing authority to three new organizations. Another special instrument of delegation was prepared for Indian Oil and Gas Canada which is part of the Department of Indian and Northern Affairs.

The delegation of authority to Indian Oil and Gas Canada is particularly noteworthy because, as a pilot project, it constitutes the greatest extent of delegation of staffing authority to date. Indian Oil and Gas Canada has broad responsibilities on behalf of aboriginal people for managing their oil and gas interests. It functions in many respects as a medium-size oil company in the private sector and consequently must be competitive with the industry in acquiring and compensating staff. To support this agency's particular need, the Commission has agreed to delegate its staffing authority for all positions in

the agency except for that of the Executive Director and to permit broader discretion in the use of staffing processes and procedures.

In order to meet their particular needs, in 1987 nine departments were granted delegation of additional authority for groups and levels not previously delegated, for external recruitment and for relief from particular procedural requirements which normally are conditions of delegation.

One general revision was made in 1987 to all instruments of delegation. It requires departments, in instances where an appeal against a proposed appointment has been upheld, to obtain direction from the Commission before undertaking a subsequent staffing action for the position concerned.

The evaluation of second language skills is another area where it has been possible to delegate to departments powers tailored to meet their particular circumstances. Over the year, the Commission encouraged departments to control second language testing themselves by exercising such delegated powers. As a result, in 1987 departments conducted 46% of oral interaction tests and 70% of reading and writing tests. The Commission continues to promote delegation while still serving departments whose testing needs are relatively low and providing back-up services to departments when required.

Areas of Competition

When the Commission continued its policy review in 1986 to improve the staffing system and make it more flexible, it extended this review to the establishment of areas of competition. This was necessary because the area of competition plays an important role, since it determines the number of employees entitled to be considered for a given position. Thus, when the area of competition is too broad, the selection process is unacceptably long; when it is too narrow, the candidates best qualified for the job could be eliminated. As a result of its review, the Commission announced a revised policy in 1987 which allows departments more flexibility in this regard.

Thus a department may now limit the prescribed area of competition as circumstances dictate, without obtaining the Commission's approval, as long as that limit meets the conditions and criteria set out in its departmental policy and the department keeps the documentation which justifies it.

Each department will monitor and assess the administration of its area of competition policy, while the Commission will monitor and audit the operation of the policy at regular intervals.

Selection Standards

Amendments to all selection standards have been made to give managers more discretion in setting the qualifications required for a position and more flexibility in assessing these qualifications. They no longer need the Commission's authorization to raise levels of education or occupational certification prescribed in the selection standards. Further, alternatives to formal educational requirements such as a combination of education, training and experience and Commission tests can be used for most occupational groups.

When assessing candidates' qualifications, managers can decide, depending upon the requirements of the position and the nature of the assessment, which qualifications (knowledge, abilities and personal suitability) to assess. Information obtained from certain tests can now be used not only to screen candidates on a pass/fail basis but also to rank them as to their relative merit. Since a pass mark of 60% is no longer mandatory, managers can set a pass mark at the level which best reflects the requirements of the position.

A review of selection standards manuals *per se* was also undertaken to simplify them, to alleviate the paper burden and to incorporate the modifications in content and structure necessitated by the amendments to all standards. Selection standards for three occupational categories have already been issued. They update, amalgamate and condense the information previously contained in 20 separate group-specific manuals.

Exclusion Approval Orders

Government objectives and personnel management requirements change over the years. Some cannot be met within the framework of the staffing process prescribed by the Act. In such cases, the Commission seeks approval of an exclusion order if it deems that it is not practicable to apply the Act or any of its provisions to a person or position and it would be in the best interest of the Public Service to exclude them. Here are three examples:

The Management Category Exclusion Approval Order was approved in 1981 to allow deputy heads more flexibility in redeploying their senior managers. Pursuant to this order the Commission, or a deputy head under delegated authority, may redeploy managers to meet the needs of management provided their group and level do not change.

- An exclusion order approved in 1979 and to which further provisions were added in 1986 makes it easier to appoint employees declared surplus since it allows them to be appointed to a new position on a priority basis.
- In 1986, the Commission obtained approval of an exclusion order to encourage the recruitment of members of visible minority groups, thus furthering the national objective of increasing the number of members of visible minority groups in the Public Service and setting an example for the private sector.

While all these ongoing changes in the application of the *Public Service Employment Act* provide greater flexibility, the Commission ensures that staffing is carried out according to the Act, through the activities of its own investigations, appeals, audit, monitoring and evaluation programs.

Staffing Renewed

As mentioned in previous annual reports, the Commission began the Administrative Reform project in 1984 to strengthen and improve the staffing within departments and to ensure Commission policies and practices support required improvements. By 1987, 16 departments had formed Administrative Reform project teams for staffing diagnosis. Of these projects, 13 were

joint ventures of the Commission and the departments concerned while the other 3 were departmental projects with the Commission providing consultative support as needed. At the beginning of 1987, 6 departments had completed the diagnostic phase; 9 others completed it during the year. Another department has implemented its recommendations for the preparatory phase in staffing positions. Early estimates indicate a saving of up to 40 days for a closed competition. This saving can be attributed to:

- eliminating staffing request forms;
- initiating staffing actions by telephone;
- administering financial and personnel controls independent of the staffing process; and
- establishing an action plan at the initiation of the staffing process between the manager and the staffing adviser.

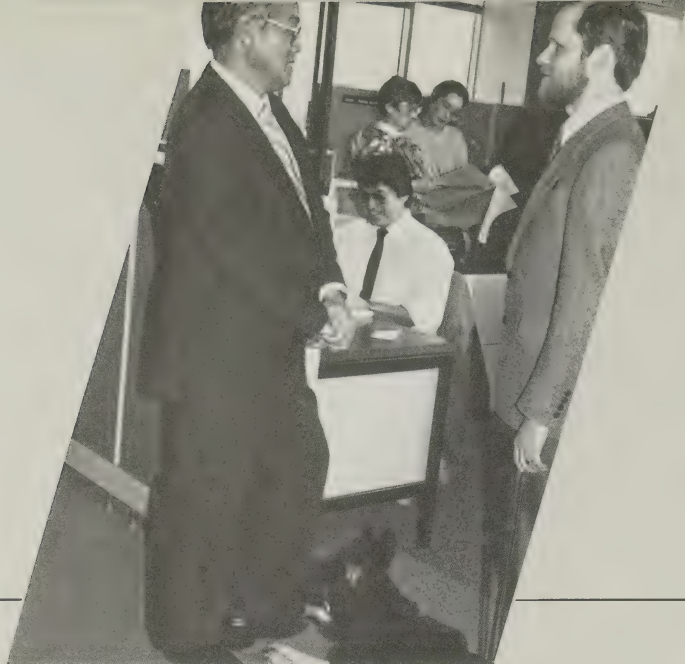
Although the other participating departments have not yet implemented all their recommendations, notable outcomes have already been achieved. One department designed a series of training modules to help personnel specialists adapt to their new role under staffing authority delegation to line management. Another department created a number of aids for the personnel administrator to prepare for staffing consultation meetings with managers. A third developed a booklet to enable even the uninitiated to conduct a staffing action faster and more efficiently.

Because the implementation of recommendations has taken longer than originally anticipated, an overall assessment of Administrative Reform is not yet possible. Nonetheless, preliminary data from three departments regarding closed competitions indicate that the speed of staffing has improved by 15% since the Administrative Reform changes.

One of the major objectives of Administrative Reform is to delegate staffing authority to line managers. As mentioned earlier, departments have coped with this change of roles and attitudes through materials and training courses for managers and personnel administrators. The Commission has published a *Guide to the Roles and Responsibilities of Line Managers and Staffing Officers in a System of Sub-delegation to Line Managers* which clearly delineates who should be doing what. Administrative Reform modules have been included in the Senior Management Orientation Program, the Middle Managers Orientation Program and the Career Assignment Program courses.

The recommendations of departments participating in Administrative Reform have prompted the Commission to take steps to address the major irritants which have been identified in the areas of recruitment and referral of candidates, and priorities administration.

The Commission is also currently engaged in an intensive review of the staffing system of the Public Service in order to clarify and simplify its fundamental policies and eliminate unnecessary regulatory and procedural directions. The Commission intends to elaborate its policies from the manager's perspective in order to enhance the flexibility of the staffing system and to create the environment in which managers and personnel specialists work together to achieve their mutual goals. A simplified policy statement for each key decision point in the staffing process will be enunciated to guide line managers and to provide an appropriate accountability framework.



Equal Consideration for All Canadians

Equal Consideration for All Canadians

Under the *Public Service Employment Act*, the Commission is responsible for ensuring the application of the two basic aspects of access to public employment: merit and equity. The Act specifies that appointments to and within the Public Service shall be made by selection according to merit, as determined by the Commission. The Act also requires the Commission to ensure that in applying its selection standards, it does not discriminate against any person by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The competence of the Public Service is measured by its ability to meet the needs of the public and to provide the government with professional and impartial advice that reflects the public interest. Canadians are entitled to a highly competent Public Service that can adapt itself to the requirements of a complex, evolving society. Existing skills must be maintained and upgraded, and new skills must constantly be developed. It thus becomes essential to call on the talents of all segments of society to create a highly qualified Public Service that is sensitive to the needs of a diverse population.

The public has very high expectations regarding employment equity within the Public Service. The federal Public Service cannot be content to follow trends; rather, it must set an example for the other sectors of Canadian society and live up to the international reputation that it has acquired in this area.

Women, aboriginal peoples, disabled persons and members of visible minority groups are still underrepresented in the Public Service. The Public Service cannot deprive itself of such a source of skills and human resources if it wishes to be equal to the enormous and complex task with which it is faced.

Thus the Commission views the application of the merit principle as follows: the appointment of well qualified people from the largest possible pool of qualified candidates.

The Commission is convinced that there are enough qualified people in each underrepresented group for each group to be equitably represented. The task of the Commission and the departments is to identify and recruit candidates in all sectors of Canadian society, and to provide fair and equitable treatment to all of them.

The Commission is committed to eliminating barriers faced by members of underrepresented groups. Although competent, many members of these groups have traditionally been denied access to positions or have seen their careers halted because they lacked experience or because their skills and aptitudes were not recognized.

As part of the normal personnel selection process, the Commission's role is to ensure that applications by members of target groups are considered by departments seeking to fill positions. To this end, the Commission maintains an inventory of interested and qualified applicants including members from the target groups. A breakdown of the total number of applicants from members of the target groups contained in this inventory is shown in Table 37 of the Statistics section.

The Commission strives to ensure that the inventory reflects the workforce availability of target groups. However, the collection of information from individual applicants and employees depends on the self-identification of individuals. Since some individuals may not choose to identify themselves as a member of one of these groups, current available data may underestimate the number of target group members in the inventory.

Career counselling and on-the-job training services are offered by the Commission to women, aboriginal peoples, disabled persons and members of visible minority groups to help them acquire the necessary experience. Special training and development programs assist members of these target groups to compete on an equal footing with other candidates.

The Commission also implements various measures to gradually eliminate

Annual Report

1·9·8·7

systemic barriers to employment. It offers a range of services that include examining candidate assessment techniques, lending technical aids, and conducting intercultural awareness workshops.

Through a network of regional coordinators, the Commission provides advice and assistance to departmental managers in developing new initiatives to increase the employment of target group members as well as in promoting their employment and career development opportunities.

An important factor in providing access to members of target groups is a manager's determination of the area of competition from which prospective candidates can be drawn. A decision to exclude a certain segment of an organization, an occupational category or perhaps even a whole department when setting out an area of competition may, in particular circumstances, deny disadvantaged groups the opportunity to compete for job openings. Traditionally, the Commission has prescribed Public Service-wide minimum eligibility requirements for departments when conducting competitions, whether for public servants or for members of the general public. However, as noted earlier in this report, since 1986 the Commission has recognized that departments need the flexibility to determine their own area of competition policy, one that is best suited to their particular needs and operational requirements. The Commission fully expects that this added flexibility will lead departments to select areas of competition that will enable them to meet their employment equity objectives.

Selection boards with a membership drawn from the target groups and not merely from traditional groups of our society also play an important role in ensuring that all Canadians have an equal opportunity for appointment in the Public Service. Such representativeness offers more guarantees that selection boards are sensitive to equality of access as well as to other factors relevant to the merit of candidates.

The employment equity programs administered by the Commission are other mechanisms managers can use to

ensure a Public Service truly representative of the Canadian public. These short-term programs, which are discussed later in this chapter, supplement the recruitment of target group members being carried out through the regular staffing process.

Also, the Act allows the Commission to further the advancement of members of designated target groups by means of exclusion approval orders. It has done so, in specific cases and for limited numbers of appointments, for example in the case of mentally disabled persons, or members of visible minority groups.

Despite the many mechanisms available to managers to improve the representation of target group members in the Public Service, achieving employment equity objectives is difficult when fewer appointments are made because of restraint.

The volume of appointments to the Public Service has declined substantially over the last five years. However, in 1987, 1 355 more people were recruited to the Public Service than last year, making the total number of recruits 8 982 in 1987. Of these recruits:

- 1.85% were members of visible minority groups;
- 2.66% were aboriginal peoples, compared to 2.94 % for last year;
- 1.28% were disabled persons, relative to 0.79% in 1986;
- 47.18% were women, about the same as last year.

This data is based on self-identification by individuals.

This was the first year (1987) such data was collected on members of visible minority groups, and it is assumed that a number of them have chosen not to self-identify. Therefore it is difficult to make valid comparisons with the labour force. In any event, the number of appointments of members of these groups has increased steadily throughout the year.

Lastly, studies show that disabled persons are more likely to be appointed to positions of less than six-months' duration than other members of target groups.

Employment Equity Programs

In 1987, the Commission undertook an evaluation of the employment equity programs it administers: the National Indigenous Development Program, the Northern Careers Program, the Office of Native Employment, the Program of Services to Disabled People, the Access Program for Disabled Persons, the Women's Program Centre and the Women's Career Counselling and Referral Bureau. Also, as part of the study information was collected on the larger role the Commission plays in employment equity. The evaluation was conducted by studying program files and reviewing the statistics on representation of target group members. Interviews were also conducted with: managers and employees who had experience with the programs; target group members who did not use the programs; employment equity coordinators and staffing officers across the country; and advocacy and community groups.

The evaluation results revealed that the programs are successful in facilitating the entrance of target group members into the Public Service. The evaluation suggests that further advances in employment equity could be made if the programs were extended. The evaluation also suggests that greater progress could be made in employment equity if it were better integrated into normal staffing. To support this process, the Commission could take the following measures to increase its role:

- further identification and elimination of existing barriers to the employment of target group members;
- better consideration of target group members in the course of normal staffing referral processes;
- improved identification of opportunities for increasing the representation of target group members in specific fields;
- the provision of additional support to employment equity coordinators across the government;
- ensuring that all members of the staffing community fully understand the principles and associated practices of employment equity; and,
- the provision of more support to target group members in the Public Service.

The Commission will be giving full consideration to all these measures.

At the end of 1987, Treasury Board approved modifications and the continuation until 1993 of the programs administered by the Commission. These programs include: the Visible Minority Employment Program; the Non-Traditional Occupations Program for Women; the Women's Career Counselling and Referral Bureau; the Access Program for Disabled Persons; the National Indigenous Development Program and the Northern Careers Program. These programs are designed to assist departments in meeting their employment equity objectives.

The purpose of the modifications which were announced for these programs by Treasury Board was to ensure that they are all delivered in a uniform way. Person-year and salary-dollar resources will be available to assist departments in attaining an equitable representation of the target groups.

Visible Minorities

Members of visible minority groups are underrepresented in the federal Public Service. While labour force availability is estimated at 4.9%, Treasury Board data based on self-identification shows that as of April 1985 the percentage of visible minority groups in the federal Public Service was 1.7%.

To improve their representation, the Commission administers the Visible Minority Employment Program, under which departments may receive person-year and salary resource incentives to hire members of visible minority groups from outside the Public Service. Preference is given to departments that wish to make appointments in the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Operational and Technical categories.

The program is for people who, by virtue of race or colour, are considered a visible minority group in Canada. The groups include Black, Chinese, Korean, Japanese, Filipino, South Asian, South East Asian, West Asian, North African and other visible minority groups.

Since this program began in 1986, 87 visible minority group members have participated. Across Canada, a total of 26 departments have used the program.

In 1987, the Commission actively promoted the program to Public Service managers and community groups. Changes to the Application for Employment Form and automated data systems permit the capture of data on visible minority applicants in the National Applicant Inventory System. Figures show that the proportion of visible minority applicants in the inventory is now greater than their labour force availability.

Aboriginal Peoples

According to the 1981 Census, the aboriginal peoples — Indians, Métis, Non-Status Indians and Inuit — comprise 2% of the total population and 1.3% of the labour force in Canada. However, indications are that the percentage of aboriginal persons in the labour force will increase in the future. According to the 1981 Census, a high percentage of aboriginal people were below age 15. As this population ages, there will be an influx of over 200 000 aboriginal people into the labour market by the end of the present decade.

Based on self-reported data, Treasury Board has indicated that as of September 30, 1987, aboriginal peoples made up 1.6% of the Public Service population. The 1988 target is 1.9%.

To assist departments with their employment equity targets for this group, the Commission operates the National Indigenous Development Program (NIDP) and the Northern Careers Program (NCP).

The NIDP was decentralized in 1987 to the Commission's regional and district offices. It provides participants with training and career development assignments for up to two years in federal government departments across Canada.

Since its inception in 1983, 207 participants have enrolled in the NIDP. During 1987, 67 aboriginal persons were provided with training and developmental assignments in 23 departments

in 30 locations across Canada. To date, 102 participants have graduated from the program and have been appointed to indeterminate positions in departments across Canada. In 1987, a total of 67 students participated in the NIDP Summer Student Program in 19 departments.

The Northern Careers Program is intended to increase the representation of aboriginal people in officer- and management-level positions in the Yukon and the Northwest Territories through educational and on-the-job training assignments of up to two years in federal government departments and other agencies.

To ensure more effective service to departments and program clients in the north, responsibility for the NCP was transferred in 1987 from headquarters to the regional offices responsible for the Yukon and the Northwest Territories.

Since it began in 1975, a total of 511 participants have enrolled in the program. During 1987, 32 participants were provided with training and developmental assignments in federal government departments, 4 less than in 1986. During 1987, 19 participants graduated from the program, an increase of 6 from 1986.

Disabled Persons

Treasury Board data, based on self-identification, shows that as of December 31, 1987, 1.9% of the Public Service were disabled persons. According to a 1983-84 Statistics Canada survey, the representation of such persons in the labour force was estimated at slightly over 6%.

For employment purposes, persons with disabilities include those who consider themselves, or believe an employer would consider them, disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Recognizing that attitudes and lack of understanding within the Public Service frustrate further progress for this target group, the Commission increased its efforts to promote awareness of employment issues for disabled

persons. Through the Program of Services to Disabled Persons, the Commission offers services to disabled job seekers in each of its regional offices in the form of job readiness sessions and career advancement advice. Their purpose is to ensure that disabled job seekers have a fair opportunity to compete for employment. In 1987, 259 appointments of disabled persons to federal departments were made through this program.

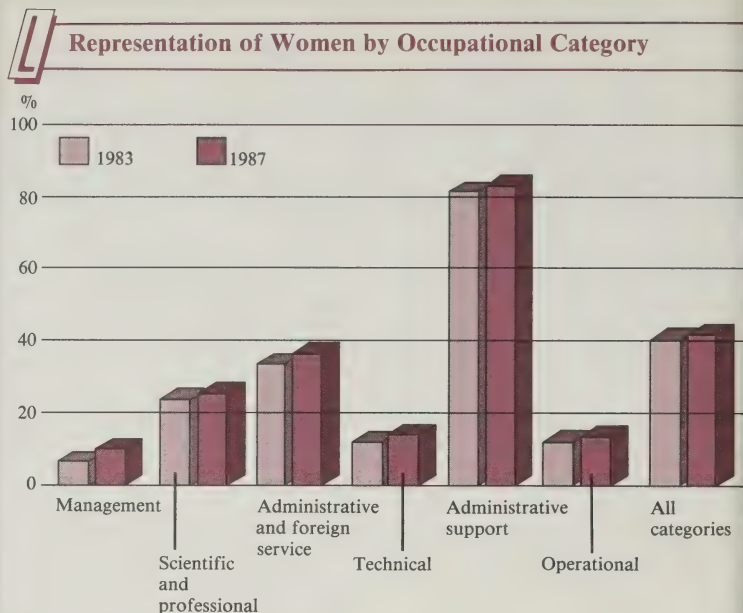
The Access Program for Disabled Persons is an on-the-job training program designed to assist disabled candidates who lack sufficient work experience. The program provides financial incentives to departments which appoint, train, and give continuing employment to disabled persons following the completion of a training period. In 1987, 139 persons were recruited by departments under this program. Follow-up results for successful graduates indicate that 67.1% remain employed in the Public Service one year after having completed their training assignments.

The Commission also administers a Technical Aids Loan Bank which provides Access Program trainees with work-essential devices ranging from magnifiers to talking microcomputer systems. These devices help disabled persons to carry out their duties with greater ease, increased independence and higher productivity. In the past year, technical aids from the Loan Bank have also been made available to disabled public servants outside the Access Program. Through headquarters and regional staff, the Commission also offers advice and assistance to departments on the purchase of technical aids for disabled employees.

Women

In 1987, steady progress was made to improve the representation of women in the federal Public Service.

The representation of women has increased from 40.6% in 1983 to 42.4% in 1987, despite an overall decline in the size of the Public Service from 222 044 in 1983 to 214 930 in 1987. Significant gains have been achieved



since 1983, especially in the Management and the Administrative and Foreign Service categories, as reflected in Graph L. The number of women in the Management Category rose from 227 in 1983 to 481 at the end of 1987, and their numbers in the feeder levels to the Management Category (SM minus 1 and SM minus 2) have increased from 1 750 to 2 167 in the last five years.

Among other factors, the efforts of the Women's Career Counselling and Referral Bureau have contributed to the increased representation of women at the higher levels in the Public Service. The Bureau, established in 1983, ensures that women are identified, counselled and referred for developmental assignments and for appointment to the first two levels of the Management Category. At the end of 1987 the Bureau had an inventory of 134 women at levels just below the Management Category who had been assessed as ready for promotion into the category, and 153 women were included in the developmental assignment inventory. During the year, the Bureau provided 316 career counselling sessions for women and through referrals has enabled 68 to be appointed to the category, compared to 41 in 1986.

Significant gains have also been made in the representation of women in specific occupational groups since the employment equity programs came into effect. Since 1983, the representation of women has increased by an average of 1% a year or more in about one-third of all occupational groups in the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical and Operational categories. The greatest gain was made in the Pharmacy Group, where women's representation increased by 14.9% (from 19.6% in 1983 to 34.5% in 1987). Large gains were also made in Social Work and Law, where women's representation increased by 10.0 and 9.1 percentage points, respectively.

Occupational groups which experienced an increase of between 7 and 8 percentage points in the representation of women are as follows: Occupational and Physical Therapy, Scientific Regulation, Purchasing and Supply, and Agriculture.

Despite the progress made in the representation of women by occupational category and by occupational group, problem areas remain in what are referred to as non-traditional positions, that is, in those positions where

women's availability or representation is less than 25%.

The Scientific and Professional Category will soon cease to be called non-traditional because women's representation in it has now reached 24.5%. However, the proportion of women stands at less than 25% in 17 of the 29 occupational groups making up the category. (See Table 12 of the Statistics section.)

Women's representation is less than 25% in the majority of the occupational groups that comprise the Operational and Technical categories. Their overall representation in these categories is 12.9% and 13.7% respectively.

Finally, while women in the Administrative and Foreign Service Category as a whole are well represented at 37.3%, still their representation is less than 25% in three of the category's occupational groups: Commerce (15.8%), Foreign Service (16.8%) and Computer Systems Administration (23.9%).

Participation by Both Official Language Communities

Canadian diversity is also reflected in its fundamental linguistic duality. The government committed itself through adopting the *Official Languages Act* in 1969 and the 1973 parliamentary resolution to giving equal status to the French and English languages in the Public Service and ensuring an equitable participation by both official language communities.

The implementation of the Official Languages Program depends on the designation of the language requirements of positions based on the duties to be performed and the clientele to be served. The proportion of bilingual positions stood at 29.1% in 1987.

Francophone participation in the Public Service has more or less stabilized over the years (27.2% in 1977 and 28.2% in 1987). In the Management Category, however, only 20.8% are Francophones.

Generally, Francophones are younger than their English-speaking colleagues, and are found in the service-sector departments and agencies. Although their participation has increased in the Scientific and Professional Category (from 19.9% in 1977 to 21.7% in 1987), they are underrepresented in fields such as chemistry, biology, physics and research.

An analysis of recruitment data for 1987 does not show much promise of any short-term correction of imbalances in the groups, categories, and departments where Francophone participation has been traditionally low. In 1987, only 23.9% of new recruits to the Public Service were Francophones (22.3% and 25.1% in the officer and support categories respectively). Much of this Francophone recruitment was to sectors where Francophones were already well represented. Thus, in New Brunswick, while Francophones made up 24.3% of all recruits in 1987, they made up 42.5% of recruits to the Administrative Support Category but less than 10% of those to the Operational Category.

The Commission is aware that person-year reductions may slow down the progress that remains to be made, and that is one reason among others that it has supported the human resource planning efforts that Energy, Mines and Resources and the National Energy Board have launched through the establishment of advisory committees on Francophone participation in their organizations. The Commission is also in contact with other scientific departments that might benefit from the work of these committees.

Other efforts by the Commission to this end include its participation at the annual convention of the *Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS)* in May 1987, the intensification of awareness and advertising campaigns under CO-OP and the Career-Oriented Summer Employment Program (COSEP).

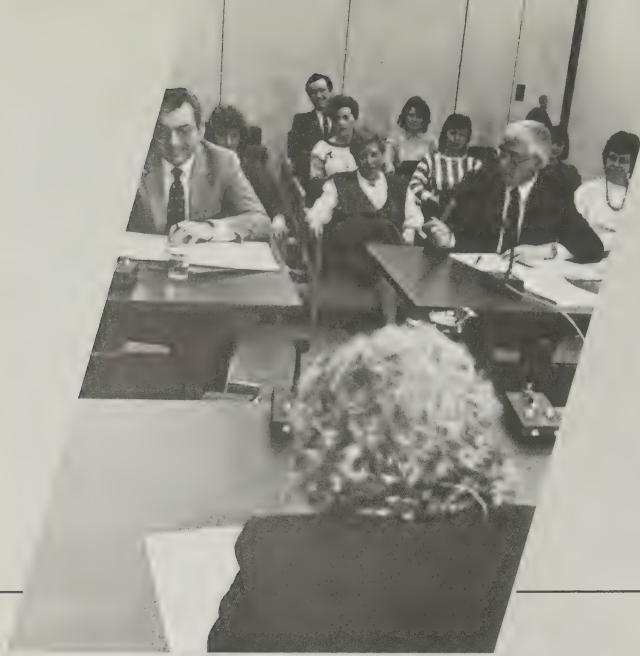
In 1987, the Commission also increased its efforts to raise the rate of Anglophone participation in Quebec, excluding the NCR. Anglophone recruitment during the year reached 7.8% of the overall figure. Anglophones represent 14.1% of new public servants in the officer categories and 3.8% in the support categories. In the Montreal region alone, 11.3% of appointments to the Public Service went to Anglophones.

Nonetheless, global Anglophone participation — excluding the NCR — seems to have stabilized at about 5.5% of the federal Public Service work force in Quebec over the last two years. This participation varies considerably depending on the occupational category: 18% in the Scientific and Professional Category and 2.7% in the Administrative Support Category. According to the 1986 Census, 8.8% of Quebec's population (excluding the NCR) declared English as their mother tongue.

During the year, one of the Commissioners chaired a special committee of directors from 10 departments and representatives of the province's Anglophone associations. Measures to be implemented were outlined in an agreement that was seen as very positive by all parties concerned.

In Conclusion

The Commission continues to examine ways to improve its services in assisting departments to achieve a Public Service that is representative of the public it serves. The Commission considers that this objective can only be attained through the better integration of the present programs into the normal staffing process. The evaluation of employment equity programs undertaken by the Commission in 1987 identifies various means which will be implemented in the future to enhance these activities.



Safeguarding Merit and Impartiality

Annual Report

1·9·8·7

Under the *Public Service Employment Act*, the Commission must ensure the respect of the merit principle in all appointments and the impartiality of the Public Service. Thus, it establishes staffing policies which serve this end and provides recourse mechanisms to unsuccessful candidates and aggrieved employees. Further, it monitors the staffing process and audits the exercise, by departments, of delegated staffing authority. Finally, the Commission also monitors the political activities of public servants and approves employees' requests for leave to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election.

Recourse

With the passage in Parliament of the *Public Service Employment Act* (PSEA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) in 1967, the appeals system underwent a substantial alteration.

The new PSSRA provided for grievance and adjudication procedures for formerly appealable actions such as suspension and denial of salary increase. Under the new PSEA, employees retained the right to appeal appointments from within the Public Service and recommendations for release or demotion. There was a fundamental change however. It lay in the increased authority granted to Appeal Boards by the new Act; rather than merely making a recommendation to the Commission, chairpersons of Appeal Boards could issue final and binding decisions.

Since the establishment of the Federal Court in 1971, these decisions have been subject to review by that Court. Its judgments as well as those of the Supreme Court establish principles which have a profound influence on staffing in the Public Service and on Appeal Boards in particular. Among others, judgments by the Courts have dealt with topics such as the respective roles of Treasury Board, the Public Service Commission and deputy heads. In addition, the role of Appeal Boards has been clarified, as has the definition of "appointment."

In 1972, the government assigned the Commission the role of investigating complaints of alleged discrimination on the grounds of sex, race, national origin, colour or religion; and the Anti-Discrimination Branch was established to discharge this new responsibility. In addition to complaints on proscribed grounds of discrimination, the Commission directed the Branch to investigate complaints based on age, physical disability, criminal record and marital status.

In 1978, the Anti-Discrimination and Appeals Branches were consolidated with the Investigations Directorate of the Audit Branch which, at that time, was responsible for investigations into allegations of questionable staffing activities. This consolidation made the appeals and investigation processes more accessible to public servants by removing uncertainty as to where a complaint or an appeal should be lodged.

In 1985, the responsibility of investigating complaints of discrimination on grounds proscribed in the *Canadian Human Rights Act* was transferred to the Canadian Human Rights Commission so as to provide a clearer delineation of the respective responsibilities of both commissions regarding employment-related complaints in the Public Service. At the same time the role of the Investigations Directorate was expanded to include investigation into alleged personal harassment and injustice in the workplace, formerly part of the Anti-Discrimination Directorate's mandate.

Through the years, the appeals system has also changed. It has become more accessible and more open. Hearings were opened to the general public and regional offices were created to save appellants' time and expense in attending their hearings. Also, publications for the staffing community, managers, employees and unions were issued so that they could readily learn about recent decisions and the appropriate procedures to follow in appeals.

From the outset, the appeals and investigations processes have served to remind managers and employees alike that merit is the pertinent consideration in appointments, releases and demotions, that redress is a necessary and integral component of sound personnel management, and that all employees have the right to fair treatment in the workplace.

Recourse on matters pertaining to the application of the *Public Service Employment Act* and *Regulations* is thus available to federal public servants and those aspiring to a position in the Public Service.

Under section 21 of the *Public Service Employment Act*, federal public servants have a right to *appeal* an appointment made or proposed as a result of a closed competition, and a potential right to appeal an appointment made or proposed without competition. Under section 31, this *Act* also provides to employees the right to appeal a recommendation to release or demote them for incapacity or incompetence. They may also request an *investigation* into non-appealable irregularities in staffing matters. Applicants from outside the Public Service who believe a selection process was not properly conducted also may request an investigation. In addition, the Investigations Directorate has the mandate to investigate and resolve complaints of alleged personal harassment in the workplace.

Appeals

When an appeal is lodged, the Commission establishes an Appeal Board to conduct an inquiry into the merit of the proposed appointment or the reasonableness of the recommendation for release or demotion. A hearing is then convened. The parties to the appeal are encouraged to disclose all pertinent information prior to this hearing; this allows them to obtain all information required to prepare their case adequately. It may also bring about an amiable resolution of the case without a formal hearing.

At the hearing, the parties can file documentary evidence and give testimony to support their case. A written decision is rendered usually within 10

working days after the conclusion of the hearing. It is binding on the parties and the Commission and can be set aside only by the Federal Court of Canada.

Efforts to shorten all stages of the appeals system continued in 1987. For example, the pre-notice of hearing contributed to an overall reduction of time taken by appeals. This year, approximately 35.0% of cases were rescheduled after the initial telephone pre-notice of hearing, to accommodate the parties to the appeal. Despite this re-scheduling, cases were heard within an average of 20 days after receipt of the appeal.

A recent initiative called the administrative inquiry has greatly reduced the time required to handle cases where the right to appeal is in doubt. Through teleconference calls with the parties instead of a lengthy exchange of correspondence, it is now possible to determine in a matter of days rather than weeks whether an Appeal Board should be established.

Disclosure of information prior to the hearing has also been very effective in resolving cases without an Appeal Board's intervention. In fact a survey was conducted regarding appeals withdrawn in 1986 prior to the hearing. Its results indicate that where disclosure took place, such disclosure led directly to the withdrawal of the appeal in 89.0% of the cases. Encouraged by these results, the Appeals Directorate has strongly recommended to departments an increased use of the disclosure process.

Communication between the Appeals Directorate and its clients has also expanded. The Directorate has launched a new bi-monthly publication entitled "Info-Appeals" to relay current information on cases of note, case law and operational developments. It also publishes a monthly list of Appeal Board decisions before the Federal or Supreme Courts. Furthermore, the quarterly publication "Appeal Board Decisions" has been redesigned to facilitate research and consultation.

In a continuing effort to provide better service, a client satisfaction survey and a program evaluation project were

launched in 1987. The results of these initiatives will be known in 1988.

Restraint in staffing in the Public Service continued throughout 1987. The number of appealable selection processes increased only slightly, from 5 683 in 1986 to 6 349 in 1987. The percentage of appealable selection processes actually appealed increased as well, from 11.1% in 1986 to 12.1% in 1987. However, the percentage of appeals allowed remained about the same, namely 14.4% as compared to 14.3% in 1986.

Detailed data on appealable selection processes appear in Tables 49 to 53 of the Statistics section. In 1987, for the first time, these tables as well as the figures quoted above do not include a number of cases where appeals were lodged in circumstances that did not appear to give rise to an appeal. These matters, where the jurisdiction of an Appeal Board is in doubt from the outset, are identified as 'jurisdiction cases'. In such instances, an administrative fact-finding process is used to determine whether to establish an Appeal Board.

There were 205 jurisdiction cases opened in 1987, as opposed to 166 in 1986. Most of the 194 jurisdiction cases disposed of in 1987 were dealt with administratively. However, of the 28 cases where an Appeal Board was established to determine its jurisdiction and, if required, hear the appeal on the merits, 7 were allowed. In 1986, an Appeal Board had been established in 25 instances and 4 appeals had been allowed.

Of the 1 539 appeals disposed of this year, 1 494 were lodged pursuant to section 21¹ of the *Public Service Employment Act*. Of that number, 344 were appeals in which an administrative determination had to be made on jurisdiction. The number of decisions rendered under section 21 increased from 604 in 1986 to 631 in 1987. (There are fewer decisions than appeals

¹ These include appeals pursuant to paragraph 21(a) in the case of selections made as a result of a closed competition and paragraph 21(b) following an opinion that an employee's opportunity for advancement is prejudicially affected as a result of an appointment without competition. See Annex I for the number of requests made pursuant to 21(b) which were disposed of in 1987.

because several appeals were disposed of together since they were part of the same process, either by an Appeal Board or administratively.) Of these decisions, 519 or 82.3% were rendered within 10 days of the appeal hearing. The remaining 45 appeals disposed of were lodged against recommendations for release or demotion pursuant to section 31² of the Act; 4 of these were allowed. In 1986, 82 appeals against recommendations were disposed of and 7 of these were allowed. The number of decisions rendered under this section decreased to 42 in 1987 from 70 in 1986. Of the 42 decisions, 24 or 57.1% were rendered within 10 days of the hearing.

The following are examples of decisions rendered by Appeal Boards or appellate courts in 1987.

Appeal Board Decisions

Green (86-21-PEN-IV-4) — Corrective measures following an allowed appeal under section 21

Background: An appeal was allowed. The department determined the corrective action it deemed necessary and informed the Public Service Commission, but did not seek its approval because the Commission had previously informed departments that corrective action necessary after an allowed appeal was at the departments' discretion.

Issue: Did the department have the authority to take corrective action pursuant to section 21 of the Act under delegation by the Commission?

Decision: No. Corrective measures following an allowed appeal are exclusively within the Commission's jurisdiction and the *Public Service Employment Act* does not provide for delegation of that authority.

² See Annex II for the number of demotions or releases for incompetence or incapacity acted upon by the Commission in 1987.

Grodecki et al. (87-21-EIC-4X) — Surplus Employees Exclusion Approval Order

Background: The department proposed an appointment without competition. Three appellants, having obtained an opinion from the Commission that their opportunity for advancement had been prejudicially affected by that appointment, lodged their appeals. One day before the appeal hearing, the department appointed the same employee to the same position pursuant to the *Surplus Employees Exclusion Approval Order* and argued consequently that the appointment was not subject to appeal. Thus it contended that the Appeal Board had no jurisdiction to hear these appeals.

Issue: In this case, did the appellants lose their right to appeal, as claimed by the department?

Decision: No. The Appeal Board rejected the department's argument. The department could not rely on the exclusion order because it had not declared the selected employee surplus at the time it initially made the appointment. Further, the Board found that it had jurisdiction to hear the appeals, which it subsequently allowed on the merits.

Moore (86-21-DOE-37) — Privacy Act

Background: The department objected to the appellant's request for the disclosure of the name of the individual who had been invited by the Selection Board to provide comments on his personal suitability.

Issue: Was the department's objection valid?

Decision: No. The Appeal Board held that it was required to gather evidence in order to determine if the appointment resulted from a selection process based upon merit. It further held that appeal hearings were in the public interest and not a private matter. The *Privacy Act* was therefore not intended to abrogate, override or inhibit appeal proceedings. Consequently, disclosure

of relevant and necessary evidence, including the names of persons contacted by the Selection Board for information regarding candidates, was required. However the appeal was dismissed on the merits.

Bowen et al. (87-21-CAE-2J) — Application of recent amendment to selection standards

Background: The department had not assessed the candidates' knowledge and abilities for positions to be filled. Relying upon a recent amendment to the selection standards which indicated that the assessment of knowledge, abilities and personal suitability need only be required when considered necessary for the rating and ranking of candidates, the department considered knowledge to be of little significance in the case of a competition for an acting assignment. It considered that employees of the department could be assumed to have some knowledge of the department's organization and that, in any event, the selected candidates would acquire the required knowledge through a two-week training period. In addition, the department indicated that if the selected candidates failed to demonstrate the required abilities, their appointment would be rescinded.

Issue: Can a department in conducting a competition forgo the assessment of the candidates' knowledge and abilities with respect to the duties of the position?

Decision: No. The Appeal Board held that while a department has wide discretion to establish qualifications, it could not ignore the demands of the positions as reflected in the position description.

The amendment to the selection standards had to be read in its appropriate context. The decision as to which rating factors were to be applied in order to establish the relative merit of candidates had to be based on the nature of the duties to be performed.

The amendment to the selection standards could not suddenly render irrelevant the knowledge and abilities previously required for the position when the duties of the position had not changed. The appeal was accordingly allowed.

Zayac (87-21-EIC-32J) — Whether an appointment was made and whether a closed competition was held

Background: The department contended that the Appeal Board did not have jurisdiction to hear the appeal because no appointment had been made by closed competition; the department had merely conducted a “merit rating” of employees who had indicated an interest in an acting assignment by submitting their résumés. Candidates were selected using a written examination, an interview and reference checks. The department argued that it had not conducted a competition since no priority clearance number had been obtained, no competition poster had been issued, the approved area of competition had not been used, no eligible list had been established and the applicants had not been informed that they had a right of appeal. Furthermore, the department argued that this situation did not fall within the class of acting assignments recognized by the *Lucas* judgment of the Federal Court of Appeal as being appointments because the employees continued to occupy their substantive positions, although they were to receive “premium pay” for the period of their acting assignment.

Issue 1: Was an appointment made?

Issue 2: Was a closed competition held giving rise to a right of appeal?

Decision: The Appeal Board held that the employees selected for the assignments under appeal were clearly occupying classified positions to which the acting assignments had been made. They were therefore considered to have been appointed to these positions. The Appeal Board further held that the issue of whether a closed competition had been held was not affected by the fact that certain statutory provisions governing closed competitions had not been adhered to. The Appeal Board concluded that it had jurisdiction to hear the appeal, which it subsequently dismissed on the merits.

Lindblad (87-21-PEN-2X, -3X, -4X) — Appointments under the National Indigenous Development Program

Background: The department entered into three agreements with the Commission respecting the terms and conditions for the participation of three individuals in the National Indigenous Development Program. After a one-year developmental assignment, these individuals received favourable assessments from their managers and were subsequently appointed without competition to three newly created positions. The appellant alleged that the appointments had not been made in accordance with merit and that the department was obliged to consider her for one of the appointments as her qualifications made her a serious contender for the positions.

Issue: Were these appointments made according to merit?

Decision: No. The Appeal Board held that since the three appointments under appeal had not been excluded from the operation of the Act, the department was required to abide by merit in staffing the position. As the department had not compared the appellant's qualifications to those of the three appointees, the appointments had not been made in accordance with merit. The appeal was accordingly allowed.

**Federal Court of Appeal
Decisions**

Lucas v. The Public Service Commission Appeal Board (Court File A-610-86) — Assignments and appointments

Background: Effective April 1, 1986, the Commission revoked sections 25 and 40 of the Regulations which opened the way to a right of appeal against an acting appointment of more than four months. A department requested and the employee accepted to perform duties at a higher level of pay for one year. The appellant felt the employee should not have been chosen,

and filed an appeal. The Appeal Board found there was no right of appeal because the assignment, having commenced after section 25 of the Regulations had been revoked, did not constitute an appointment. The Board justified that conclusion on the grounds that an appointment conferred and defined the nature of an employee's tenure in the Public Service, and the Commission or those acting on its behalf, must intend to make such an appointment. In the Board's view, an acting assignment in general, and the particular assignment in question, could not be characterized as having these attributes.

Issue: In this case, was the acting assignment equivalent to an appointment made pursuant to sections 8 and 10 of the *Public Service Employment Act*, and thus subject to the right of appeal pursuant to section 21?

Judgment: Yes. The Federal Court of Appeal overturned the Appeal Board's decision and concluded that the acting assignment in question constituted an appointment within the meaning of section 21 of the Act. The Court stated that Parliament did not intend that a department could, at will, create and fill positions on an “assignment” basis, thus eliminating the protection afforded by the various provisions of the Act.

Lalberge v. Attorney General of Canada (Court File A-778-86) — Qualifications considered necessary to be assessed

Background: The description of a coordinator position to be filled in a department had recently been modified to indicate that the incumbent assumed full responsibility for receiving and handling requests made under the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*. These duties represented only 5% of all duties to be performed.

Because all coordinators would be trained to carry out their new duties, the department considered that under the rules which applied at the time, previous knowledge of these Acts was unnecessary, and no such requirement

was indicated on the statement of qualifications. When conducting a selection process to fill some of these positions, the Selection Board did not assess the candidates' knowledge in the area in question.

The Appeal Board held that since management had the discretion to establish the qualifications deemed necessary for the position, it did not have the authority to intervene in that decision.

Issue 1: Did the Appeal Board have the authority to intervene in the Selection Board's decision in this case?

Issue 2: In preparing a statement of qualifications, can the department omit a qualification required to perform a duty listed on the position description?

Judgment: The Federal Court of Appeal quashed the Appeal Board's decision and held that the Appeal Board could examine the qualifications which the department considered necessary to be assessed. It further held that the Appeal Board should have considered whether, in the circumstances, the failure to assess the knowledge of these Acts did or did not amount to a failure to apply the merit principle in the conduct of the selection in question.

Note: This decision was rendered before the Commission adopted its new selection standards.

Supreme Court of Canada Decisions

Brault and Dubois v. Attorney General of Canada (Court File 18949) — Change in the duties of a position

Background: An Appeal Board held that the creation of the additional duties of dog handler in the existing position of customs inspector amounted to the creation of a new position. It allowed the appeals because the appointment of the successful candidates had not been based on selection according to merit. The candidates had not been assessed with respect to the rated requirements of knowledge, abilities and personal suitability for the

position of customs inspector as well as their suitability for the duties of dog handler, in light of the special qualifications required for that function.

The Federal Court of Appeal set aside the decision of the Appeal Board and held that a position within the meaning of the *Public Service Employment Act* can only be created by a clear administrative decision and an expressed intention to create such a position, and that the creation of a position could not result, in the absence of such a decision and expression of intention, from a change in the duties of a position.

Judgment: The Supreme Court of Canada set aside the judgment of the Federal Court of Appeal and restored the decision of the Appeal Board on the basis that the view expressed by the Federal Court of Appeal would permit the circumvention of the merit principle and the right of appeal under section 21 of the Act. While management must have reasonable flexibility to make minor changes in the functions of a position, where the change in duties is of such a significant or substantial nature as to call for additional or special qualifications requiring evaluation, as in this case, a new position within the meaning of the Act is created.

Doré v. Her Majesty the Queen (Court File 19770) — Classification not essential to creation of position

Background: Following a competition, an employee of a Canada Employment Centre was assigned the duties of supervisor of the reception and inquiries section pending classification of a new position for such duties. At the time of the Appeal Board hearing, some nine months after being assigned these duties, the employee was still acting in the position. The Appeal Board concluded that the assignment of duties was an appointment to a position within the meaning of section 21 of the Act and allowed the appeal on the basis that the mere fact that a position had not been classified did not mean that the position did not exist. Furthermore, the Appeal Board pointed out that the appointment, according to the department's own admission, had clearly not been based on selection according to merit.

The Federal Court of Appeal set aside the decision of the Appeal Board, applying its earlier judgment in *Brault*, holding that, just as it is necessary that there be a clear decision and expression of intention to create a position in the Public Service within the meaning of the Act, so must there be a clear decision and expression of intention to make an appointment to such a position. There was therefore no appointment and the Appeal Board had erred in law.

Judgment: The Supreme Court of Canada set aside the judgment of the Federal Court of Appeal and restored the decision of the Appeal Board on the basis that, for purposes of the merit principle and the right of appeal, a position within the meaning of the Act may be created before such position has been classified. The creation of a position in the exercise of the Minister's management authority and the classification of the position by Treasury Board must be regarded as distinct and separate steps; otherwise, the merit principle and the right of appeal could be circumvented by appointing someone to such position without classifying it.

While management has the flexibility to assign new duties to an employee for a short period, this period must not be so long as to place the employee at a distinct advantage in any subsequent selection process.

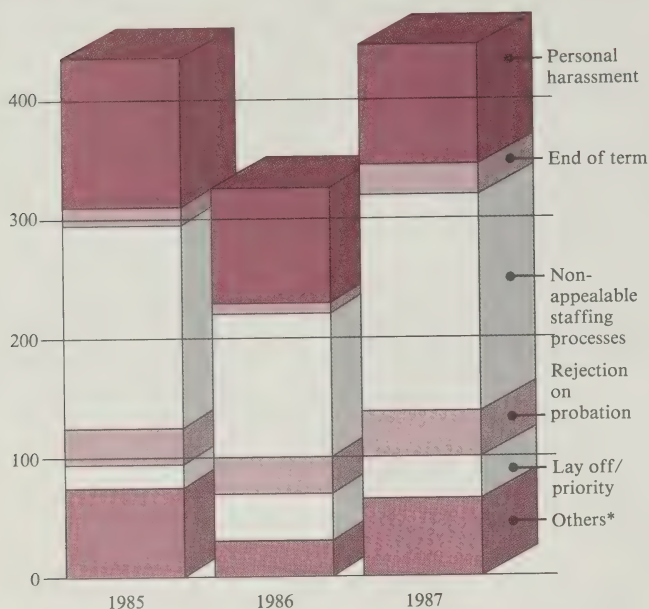
Investigations

The Investigations Directorate investigates and resolves complaints relating to the *Public Service Employment Act* and *Regulations* (except those relating to appealable matters). By virtue of an Order-in-Council signed in November 1986, it also investigates and resolves complaints pursuant to Treasury Board's Policy on Personal Harassment in the Workplace.

From time to time, the Directorate also conducts special investigations, at the request of deputy heads and the Chairman of the Commission, which may relate to employment issues outside its normal mandate.



Number of Formal Investigations by Subject of Complaint



* Includes complaints on matters such as resignation, political bias and abandonment of position.

The Investigations Directorate also began a liaison and information program designed to inform departments, employees and unions of the mandate and procedures of the Directorate. A general information pamphlet was distributed and information sessions were conducted with departmental personal harassment co-ordinators, departmental investigators, managers and union officials.

In 1987, 1 701 complaints were received, a 13.3% increase over the 1 501 complaints in 1986. Because of the Directorate policy requiring complainants to attempt to resolve problems before seeking third-party intervention, 406 were referred back to departments for resolution. Of the remaining complaints, 435 were accepted for formal investigation, a 33.8% increase over the previous year. Graph M and Table N provide detailed data on investigation activity since 1985.

The following case summaries illustrate the types of complaints received and their disposition.

Open Competition

Summary

The Department wanted to fill two SI-3 term positions through open competition and used the Commission inventory as a means of referral. The complainant's file had not been processed when the Selection Board began the inventory review, and she was referred as a candidate only a few days after the review date. Her candidacy was refused.

The department reasoned that the complainant's candidacy had been refused because she had placed first on the eligible list for an indeterminate AS-2 position in the same department, and an offer of appointment to that position was pending; and further, that it would be more operationally efficient to have the complainant in the AS-2 position. The complainant alleged that her opportunity for promotion had been denied since she had not been considered for the SI-3 position.

Resolution

The investigation found that the complainant should have been considered for the SI-3 position. Through conciliation, the department agreed to inter-



Disposition of Investigation Cases

Cases	1985		1986		1987	
	No.	%	No.	%	No.	%
Carry-over from previous year	442		339		241	
Opened	427		325		435	
Closed						
• allegation founded	81	15	71	17	50	14
• allegation unfounded as stated but corrective action required	57	11	35	8	16	4
• allegation unfounded	253	48	209	49	162	45
• complaint withdrawn	98	18	38	9	31	9
• cases resolved during investigation	41	8	70	17	101	28
Total cases closed	530	100	423	100	360	100
Carry-over to following year	339		241		316	

In 1987, the Investigations Directorate continued to emphasize new approaches to complaint resolution. The Accelerated Resolution of Complaint Process (ARC), which involves a fact-finding meeting, was used in approximately 20% of all complaints. The Mediation Process, whereby both parties are afforded an opportunity to

resolve the complaint on a "no fault" basis prior to formal investigation, became a standard procedure in the Directorate in June 1987. Mediation has been found to be useful in rapidly resolving straightforward complaints such as those from applicants on open competitions.

view the complainant to assess her qualifications against the criteria used to fill the SI-3 positions and to place her name on an SI-3 eligible list if she qualified.

Open Competition

Summary

The complainant alleged that he had not been properly assessed for a PM-1 position. Although he had done well on the knowledge factors, he had not been interviewed to determine his abilities and personal suitability. A review of the selection process found that the complainant had done very poorly on three questions on the written exam which were to assess, in part, candidates' abilities. As a result, the complainant was not invited to an interview.

Resolution

The investigation finding was that the Selection Board had been consistent in its assessment of all candidates. Given the complainant's poor performance on the abilities questions on the written exam, it was mathematically impossible for him to attain the 60% mark required for abilities and therefore there was nothing improper in not inviting him for an interview.

Staffing Procedures

Summary

In a meeting with three persons from the department, including the director, the complainant was informed she had won a competition and would receive a letter of offer. However, she was subsequently told by the Chairman of the Selection Board that she had not impressed the director at the first meeting and was asked to withdraw from the competition. Later the complainant received a letter of offer but was then advised that, due to a staffing freeze, the department was withdrawing the offer. The complainant alleged that this action was unfair.

Resolution

During the investigation, the department agreed to send the complainant a new letter of offer, which the complainant subsequently refused. The Investigations Directorate closed its file, as the department's action was considered a reasonable resolution of the complaint.

Personal Harassment

Summary

The complainant had a history of conflict with a co-worker. Following an altercation, the co-worker had filed a complaint of personal harassment against the complainant. An internal investigation found the complainant responsible for personal harassment, and she received a cease and desist letter as a result. She then alleged she was the victim of personal harassment because the investigation was improperly carried out and the conclusions were unreasonable.

Resolution

The allegation was found to be valid, as the complainant had not been afforded due process with respect to the internal investigation; she did not receive due notice that she would be questioned, nor advised of her right to representation, nor advised in advance of the allegations against her. Further, she was denied access to evidence and was not given an opportunity to rebut the findings of the internal investigation.

Through conciliation, the department agreed to destroy all copies of the report of its internal investigation and to transfer the file to the Investigations Directorate for retention for six years; to remove all copies of the cease and desist letter from departmental files; to remove all references to the complainant's grievance concerning the internal investigation; and to recommend an *ex gratia* payment to the complainant for legal bills she had accumulated as a result of the department's actions.

Personal Harassment

Summary

The complainant alleged abuse of authority and personal harassment through various actions on the part of his supervisor. Examples included written comments by the supervisor which denigrated the capability of the complainant and other staff; the supervisor's attempt to influence the performance appraisal of an employee for whom the complainant was the Reviewing Officer; the reduction of the complainant's staff and the transfer of significant duties to other divisions; the supervisor's mention of retirement to the complainant; the supervisor's

unwarranted criticisms; and the supervisor's failure to recognize the complainant's achievements in full.

Resolution

The investigation concluded that while several of the actions complained of were true, they were nonetheless not directed at the complainant personally. The investigation found that it was within the authority of the supervisor to take such actions and that there was no evidence to support the allegation of abuse of authority.

Rejection on Probation

Summary

The complainant was appointed as a priority to an AS-1 position. After five months she was given a satisfactory performance appraisal wherein some shortcomings were identified. Although remedial training was recommended, none was given. Five months later she was advised that her performance was less than acceptable and improvement was required, and two weeks later the department recommended she be rejected on probation. The complainant alleged this action was improper.

The complainant further alleged that certain actions, including her supervisor's undermining of her authority with her staff, unwarranted comments from her supervisor and her supervisor's acceptance of inappropriate behaviour from her subordinate constituted personal harassment.

Resolution

The investigation found that the rejection on probation was unfair, as proper procedures were not followed: the complainant's progress and performance were not discussed with her, she was not advised that significant improvement was required when such a determination had been made and she was not given sufficient time to improve her performance when she was finally advised.

The investigation also found that the complainant had been subjected to personal harassment. As a result of discussions, the department withdrew the decision to reject the complainant on probation and agreed to reinstate her.

Summary

The complainant alleged that certain actions by her supervisor constituted personal harassment, such as differential treatment with respect to punctuality and to advancing sick leave credits, questioning of medical certificates after the fact and interviewing staff about the complainant.

Resolution

The investigation found the allegations valid. Through conciliation, the department agreed to compensate the complainant for three weeks' sick leave she had taken without pay, to destroy all documentation related to her supervisor's work review, to transfer the complainant to another area and to provide her with training as required.

The Monitoring of Staffing

During the year, through its newly established monitoring and review function, the Commission began an ongoing review of data relating to the use departments make of staffing authority which is delegated to them. The review deals with the length of time taken by different selection processes and with the application of exclusion orders exempting positions or persons from provisions of the *Public Service Employment Act*. Specialized monitoring information was also produced for inclusion in reports of the Delegation Advisory Committee.

A network of monitoring contacts in all departments was established to allow for an exchange of information on monitoring activity and to facilitate the adoption of effective internal monitoring systems by departments. One aim of this network is to help departments to develop the means to assess and improve the efficiency and effectiveness of their own staffing operations. In addition, as indicated earlier in this report, the Commission is reviewing its staffing system so as to eliminate unnecessary policies and clarify the process for managers. Along with this review, the Commission is developing indicators to enable it to better identify and interpret monitoring data and ultimately to assess departmental administration of delegated staffing authority.

The Audit of Staffing

The year 1987 was a time of transition where audit was concerned.

The Commission continued to implement the many changes initiated last year. The Audit Branch thus concluded its redeployment of employees affected by centralization. It also continued the development of new audit guides, a detailed audit procedure and an audit operations manual to standardize all work instruments used as a result of the Commission's adoption of a new audit policy. In addition, final details were completed in reorganizing the Branch and redefining its operational framework to reflect its new needs.

Staffing and personnel audits conducted during the year showed that improvements should be considered in:

- the quality of documentation and compliance with staffing procedures;
- classification, especially updating procedures, recording decisions, eliminating vacant positions and establishing monitoring systems;
- certain aspects of the management of training, such as defining roles and responsibilities, gathering data, planning and control;
- establishing service contract review mechanisms.

The Commission was also pleased to find that:

- departments have made progress in using selection tools and techniques in terms of quality and frequency as well as variety;
- by their sustained efforts departments have appointed a large number of employees with priority status;
- departments have used departmental and interdepartmental secondments and assignments more often, a procedure which has proven effective in staffing positions on a temporary basis and in providing development opportunities for employees;
- departments have conscientiously administered pay and leave, exclusion orders and employment equity measures; and
- the merit principle has generally been properly applied.

The Commission plans to complete eight audits in 1988 as part of its audit program. It also plans to test the recently developed audit procedure and guides and to finish developing a staffing audit guide.

Finally, it will pay special attention to applying its new work instruments and to monitoring and controlling the quality of its audits.

The Political Activities of Public Servants

The federal Public Service has a long tradition of political impartiality: the principle of selection based on merit, not political affiliation, was first established by Parliament in 1908. The *Civil Service Amendment Act* passed in that year (and the Act of 1918) prohibited public servants from engaging in political activities or contributing funds to a party.

The 1967 Act restated the need for an impartial Public Service. However, it struck a new balance between the rights of individual public servants and those of the public they serve. It granted public servants the right to attend political meetings, contribute funds to a party or candidate for election and to apply for a leave of absence without pay to seek nomination as a candidate and to be a candidate in a federal, provincial or territorial election. (See Annex III for data on leave granted by the Commission in 1987.) However, it did not allow them to engage in work for, on behalf of, or against a candidate for election or for a political party.

When in 1986, Mr. Justice A.A. Walsh, of the Federal Court Trial Division, decided that the limitations on political activities of public servants prescribed in section 32 of the Act are not unreasonable and are not contrary to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, he provided an interpretation of working for, on behalf of or against a candidate or a political party. For example, the degree of restraint to be applied to the activity of a public servant depends upon the person's

position and visibility. Such factors as location, nature of work and nature of proposed activity have to be considered in assessing the employee's capacity to perform his or her duties without political bias or influence, or the perception the public might have of his or her capacity to do so.

During 1987, the Commission provided to public servants and other interested parties, advice which takes into account Justice Walsh's decision. His decision has been appealed to the Federal Court of Appeal and therefore his interpretation is subject to review.

The matter of political activities of public servants has attracted a great deal of attention in 1987. Of note was the case of Ontario Public Service Employees' Union and the Attorney General for Ontario in the Supreme Court of Canada. In its decision the Court supported the principle of an impartial public service, noted that responsible government depends vitally on this principle, and that as a constitutional convention, it is a part of our law.

Annex I — Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Section 21(b) of the *Public Service Employment Act* provides an appeal right to persons whose opportunity for advancement has, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the facts following prepared guidelines.

In 1987, the Commission received 332 requests for such opinions. Of the 193 opinions rendered during the year, the Commission considered prejudicial effect to have occurred in 36 or 19% of the cases and not to have occurred in 157 or 81% of the cases. The remaining 139 requests were either withdrawn by the requestors or were pending at year end, or it was judged that no appointment had been made. Of cases where an affirmative opinion was given, 26 or 72% led to a full appeal; 7 of these appeals were allowed by the Appeal Board.

Annex II — Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the *Public Service Employment Act*, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay.

This year the Commission approved 58 releases and 4 appointments to a position at a lower maximum rate of pay.

Annex III — Requests for Leave of Absence Pursuant to Section 32 of the *Public Service Employment Act*

Under section 32 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking nomination as a candidate and seeking candidacy in a federal, provincial or territorial election must apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that "the usefulness" of the employee to the Public Service in the position he or she then occupies (and will return to should he or she prove unsuccessful in securing nomination or in being elected) would not be impaired by reason of his or her having been a candidate for election.

In 1987, the Commission received five requests for leave under section 32 of the Act. Two requests were granted, two were denied and one was still under review at year end.



Training Public Servants

Recruitment from outside the Public Service is of course vital to a highly qualified Public Service able to meet the challenges of a changing society, but training and development of existing public servants is just as essential to achieving this objective. In this regard, the Commission has made many efforts in the past two decades to improve the quality and accessibility of its professional and language training, and of the exchange and professional development programs it administers.

Professional, Technical and Managerial Training

Over the last 20 years, the Commission has been providing public servants with professional, technical and managerial training under its statutory mandate and through delegated authority from Treasury Board.

During the 1960s and early 1970s, departments and public servants sought courses in middle- and senior-management subjects, personnel management, financial and materiel management and later, electronic data processing and related subjects, and personal development courses and consulting services. In fact, the variety of demands placed on the Commission was so wide that by the mid-1970s, the Commission had to face a new reality: as important as the training needs of departments were, it was also important for the Commission to monitor the quality and cost-effectiveness of its courses. Therefore, in reassessing its mandate with respect to training, the Commission put in place mechanisms to ensure the quality of training given. It also ensured financial viability by operating its training activities on a revolving fund or cost-recovery basis.

These years also saw events in the area of training and development which have left their mark: the Career Assignment Program (CAP) and Interchange Canada were introduced; women began to take their place in substantial numbers on all training courses; the Touraine Centre for management studies was set up; and training was given on a large scale in both official languages. By 1975, two-thirds

of the Commission's budget was devoted to the training of public servants (including language training).

For the Commission, 1979 represented a turning point for staff development and training. On one hand, new training techniques and materials made self-instruction and training in isolated places quite effective; on the other, a government austerity program led departments and therefore the Commission to cut back heavily on training activities. The Commission henceforth would see that courses were demonstrably job-related and met client needs, that staff training would not operate beyond capacity so as to threaten the quality of courses given, and that levels of productivity were monitored.

To accomplish these ends, a systems approach to training was adopted, consisting of the following activities:

- analyzing the training needs of public servants as a result of their jobs;
- selecting the appropriate training methods and materials;
- designing tests to verify that the relevant skills or knowledge have been passed on to the student;
- conducting the course;
- validating the course; that is, ascertaining whether the public servant's job performance improved as a result of the training.

Within the last several years the Commission has also established a Training Information Centre to provide public service managers with information about courses offered by the Staff Development Branch and other organizations, both private and public. This information is aimed at assisting managers to select the most suitable courses for themselves and their employees, regardless of the source of such training.

The Commission has made great strides over the last decade in improving the training services and products it provides for its clients. Much has been accomplished and the Commission is committed to continuing this trend in the years to come.

Annual Report

1·9·8·7



Number of courses conducted by the Commission, by subject area

Subject area	1984		1985		1986		1987	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Orientation ^a	58	8.5	67	9.0	56	7.6	54	6.5
Management Theory and Practices	150	22.1	184	24.9	198	26.6	202	24.2
Informatics	124	18.2	133	17.9	153	20.7	172	20.6
Financial Management	107	15.7	103	13.9	87	11.8	84	10.1
Materiel Management	24	3.5	22	3.0	20	2.7	22	2.6
Seminars ^b	46	6.8	56	7.5	34	4.6	68	8.0
Personnel Management	133	19.6	133	17.9	147	19.9	190	22.8
Systems Approach to Training	9	1.3	8	1.1	8	1.1	9	1.1
Individual Development	27	4.0	33	4.4	33	4.5	30	3.6
Auditing	2	0.3	3	0.4	4	0.5	4	0.5
Total	680	100.0	742	100.0	740	100.0	835	100.0

^a Includes management courses for the Career Assignment Program

^b Courses dealing with topics of current interest to managers.

1987 Participation Rates

Operating within the environment of the federal Public Service, the Commission must take into account the continued practice of departments to restrain their expenditures, especially with respect to training. With less money and reduced work forces, departments cannot afford to send as many employees away from the office for prolonged periods of time; hence they have cut back on the number of courses of longer duration.

Although this has meant less revenue and increased costs, the actual number of participants on 1987 Commission courses has remained about the same as that of 1986: 12 367 participants attended Commission courses in 1987, while 12 328 attended in 1986. This is nonetheless considerably lower than the 1985 figure of 13 988. Of the total participants in 1987, the ratio of men to women was 1:1. The Commission trained an additional 2 029 participants through 146 courses offered under contract. While the number of courses offered in 1987 was 1 276, the number actually delivered by the Commission was 835 compared to 740 in 1986 (see Table O). Tables 54, 55 and 56 of the Statistics section provide more details on the number of participants attending Commission courses.

To help departments cope with the costs of training their employees in a

time of restraint, the Commission has undertaken two important initiatives. It offered price discounts on all its courses outside the National Capital Region (NCR) during the months of April, May and June. In the NCR, the Commission began to offer some evening courses and to deliver certain courses at sites closer to the workplaces of public servants. The Commission is also planning to deliver weekend courses within the NCR. Where there is sufficient demand, these initiatives may also be extended to the regions at some future date.

In addition, the Commission has begun and will continue to promote more actively its products and services to make departments and agencies more aware of them.

Occupational Analyses

With a view to increasing the job competency of federal public servants, the Commission actively designs, develops and delivers its courses using a systems approach to training. It also ensures that the content of its courses is directly linked to actual jobs by conducting special analyses of public servants' occupations.

In 1987, two occupational analyses were completed, the first being that of the material management function. The second was that of the communications community, part of the govern-

ment-wide communications management review. The results of the latter highlighted some aspects of the work of information services (IS) officers that could be considered when redefining the roles and responsibilities of this occupational group. This data will be used to support a wide range of human resource management initiatives such as modifying how information services officers are recruited, trained, employed and promoted.

In addition, two occupational analyses — the telecommunication management function and the personnel function — are underway and will be completed in the next fiscal year.

The detailed job information collected during an occupational analysis is stored in an electronic database that can serve other purposes as well as training. In addition to providing a solid basis upon which jobs can be reorganized for more effective human resource management, it can also be used in other human resource applications. It should be noted that this data is available for use by federal departments and agencies, through funding by Treasury Board, to assist in the management of their own human resources.

Linking the content of training programs to job requirements identified by people who actually do the work can improve the quality of the Commission's training products. As a result, the competence and professionalism of public servants and quality of service to the public can only be increased.

Managerial Development

To contribute to a high standard of managerial competence, the Commission manages a variety of programs including Interchange Canada, the Business/Government Executive Exchange Program, International Programs and the Career Assignment Program.

Interchange Canada Program

The Interchange Canada Program is designed to foster an understanding between the private and public sectors. Public servants at the senior level are temporarily assigned to the private sector, academic institutions, Crown

corporations, non-profit organizations, voluntary associations and other levels of government; similarly, representatives of these sectors are assigned to the federal Public Service. Thus all participants gain experience in other work environments, enabling them to meet their own career objectives while helping to fulfill the corporate needs of both the host and sponsoring organizations.

There were 196 participants on Interchange Canada assignment as of December 31, 1987, an increase of 10% over the previous year. Of these assignments, 51% were from organizations outside the federal Public Service and 49% were from the federal Public Service to organizations in other sectors of the Canadian economy. This split in assignments reflects normal activity levels.

Business/Government Executive Exchange Program

In late 1985 a review was conducted of Interchange Canada. It was concluded that although more than 1 200 assignments had taken place under the program since its inception in 1971, the important and specific goal of strengthening relations and understanding between government and business could be achieved more effectively through the introduction of a program specifically designed to bring about the exchange of federal government and business sector executives. Consequently, the Business/Government Executive Exchange Program was launched in 1987 with the express purpose of improving business/government relations while fostering personal growth for high potential executives by providing them with challenging assignment opportunities.

To support the program, the Prime Minister appointed an Advisory Committee to oversee the program's development and operation. This committee, reporting to the Prime Minister, is composed of chief executive officers of major corporations and deputy heads of selected economic ministries and also, as *ex officio* members, the Clerk of the Privy Council, the Secretary of the Treasury Board and the Chairman of the Public Service Commission. In the first eight months, eight executive

exchange assignments have taken place.

International Programs

The mandate of the Office of International Programs, in concert with the Department of External Affairs, is to increase the number and improve the levels of the positions held by Canadians in the secretariats of international organizations. The International Programs Office also coordinates the temporary assignments of Canadian public servants to positions in governments of other countries, and of persons from other countries to positions in the Canadian Public Service.

During 1987, despite the freeze on hiring in the United Nations, 44 Canadians (including 7 women) were placed in international organizations. Thirteen Canadian public servants took up assignments in the governments of other countries and eleven persons from other countries were assigned to positions in the Canadian Public Service.

Career Assignment Program

The Career Assignment Program (CAP) is an integrated education and assignment program to assist organizations in developing high-potential middle managers for senior management positions. Those selected participate in a nine-week in-residence course before undertaking a series of carefully selected job assignments, the overall objective being to further enhance the competence and professionalism of the management cadre. In its 19 years of existence, over two-thirds of those who have participated have achieved senior management levels and several have reached or exceeded the assistant deputy minister level.

The Western component of the Program was initiated in 1984. It continues to attract participants from federal, provincial and territorial sectors in the West and North and from various aboriginal associations. The Western Program builds bridges between officials in the federal government and in other Western jurisdictions and contributes to a greater understanding of the attitudes and hopes of Western Canada.

During the year, 55 new participants were accepted into the National Capital Region and Western CAP; 30 were women. The 175 new assignments arranged for the 195 active participants represent a significant increase over last year's 118 assignments. As in 1986, the number of appointments of CAP participants to the Management Category was 12.

Language Training

Second official language courses organized for government employees were first given in Hull in January 1964. At that time, five teachers taught 42 public servants a course borrowed from France. The method used, "*Voix et Images de France*," presented the structures of the French language in scenes from everyday life in Paris, using films and recordings. This audio-visual method was followed in the Public Service until the early 1970s.

After the *Official Languages Act* was passed in July 1969, the Language Bureau decided to develop "Dialogue Canada," a method of teaching French as a second language adapted to the federal public service environment. This method was an innovation for the Commission, since it tailored language structures already used in everyday life, to the workplace. At that time, Dialogue Canada embodied the most recent developments in applied linguistics and was based on new trends in educational psychology. Soon the "Contact Canada" method also made its appearance; designed for francophones learning English, it too was based on the principles of practical language use.

In a policy statement issued in 1977, Treasury Board and the Commission stressed the language of communication and especially language needs directly related to the duties to be performed. The Commission then launched a review of its French and English courses, which took several years and led to the replacement of the two existing methods by new programs still in use.

In 1981, official languages policies were modified. Among other things, changes emphasized the use of language proficiency acquired through training by employees once they returned to work. These decisions confirmed at the same time that the Commission's revision of its teaching material was in line with government objectives. The revision had been undertaken to tailor different teaching approaches to the various learning styles of the students.

Thus, since the early 1980s, the Commission's teaching programs have focussed on the duties that public servants must perform. Progression no longer occurs in terms of grammatical structures, but of the frequency, complexity and suitability of the functions to be performed in given situations.

As far as the actual provision of courses, the past 20 years have witnessed a succession of different types of courses meeting various government and individual requirements. The Commission has thus offered part-time, cyclical, immersion, intensive, continuous, evening and weekend courses.

The language training program continued to be the topic of discussions between the Treasury Board Secretariat and the Commission in 1987. While the review of the official languages and the language training programs was far from complete by the end of the year, some aspects of language training have already undergone considerable change.

As part of the person-year reductions announced by the government, the Commission reduced the person-years set aside for language training by 16%. The Commission has therefore not been able to meet all requests for language training, particularly where part-time day and evening courses are concerned.

A Quality Control Division has been established with the responsibility of implementing a system to control the quality of both teaching and administration. This system will cover the following four areas: participation in defining standards and ensuring their application; development of measurement instruments (placement and end-of-level); evaluation of efficiency and effectiveness; advice and assistance to managers.

Person-year reductions have not prevented the introduction of new services. Thus, executives (EX) can now take advantage of a new course developed especially for them based on the results of the occupational analysis done for the Management Category. The program's main objective is to enable EXs to express themselves functionally in their second official language in the work environment.

The program offers four intensive language training sessions: two are given in the NCR; another is planned in Quebec. Participants sometimes live in residence. On-the-job training activities, optional courses and a tutoring service are also part of the program offered. The first group began training in the fall. One hundred participants are expected to enrol in the program each year.

A new course has also been organized for incumbents of bilingual positions trained at government expense who have failed the Second Language Evaluation (SLE) test used to confirm their eligibility for the bilingual bonus. This refresher course can be taken only once for a given linguistic profile during an employee's career. The program is scheduled to end in August 1991 and allows two options: 200 hours at government expense or 400 hours with a maximum of 200 at government expense.

Second official language teaching specialists are now defining the new approach to language training, namely a systems approach. Originated in the United States and Canada, it involves several phases and steps for which the responsibilities of the client and the training organization are clearly defined, so that programs meet training objectives as much as possible. Because they are based on the results of the occupational analysis, the Commission's programs will meet more fully language-of-work requirements in the future.

In the meantime, the Commission has undertaken to consolidate its basic second official language programs. Thus, the Anglophone student clientele will soon enjoy the benefits of new teaching methods: "*Le Français pour nous*," a basic course to meet the common needs of the clientele as a whole; and "*Le Français pour moi*," a kit of self-study materials and learning tools that complement the overall basic course.

The "Communicative English for the Work Place" course will lead Francophone students from a general knowledge of English to language that is increasingly related to their work and even to specific tasks. This program with its many components calls for greater involvement on the part of the students and requires them to assume responsibility for their own learning.

Future Prospects

In recent years, Canadian society has had to deal with the problem of illiteracy, which is becoming more and more widespread in many countries. Recent reports have revealed that over a quarter of Canada's population may be considered illiterate based on criteria modified to reflect modern life. Because this problem arises in practically every institution (schools, universities, private enterprise and probably the public service as well), the Commission believes that it may have a role to play in upgrading the quality of the first official language of public servants. Preliminary research is already under way; in the near future, special courses may be established to assist government employees in this area.

Language-of-work training modules will also be developed so that the language learned in the classroom will reflect as closely as possible the language of work in areas such as office automation and finance. A pilot project in this regard should be implemented in 1988. This project necessarily entails professional training for language teachers so as to enable them to teach the language of the various trades in the Public Service.

Rationalization of Training Activities

On April 1, 1988 the existing Staff Development Branch and the Language Training Program Branch will be integrated into a new branch called the Training Programs Branch. Through this integration the Commission expects to increase its efficiency and obtain economies of scale through the grouping of all functions related to language training and to the job-related training and development required for the achievement of occupational competence of government employees.

To further improve its efficiency the Commission has embarked on a program of office automation and use of the latest technology, for example, to significantly reduce the time required to schedule classrooms, instructors, locations, material and equipment. In addition, the integration of registration will ensure that all clients are registered more quickly.



From Region to Region

From Region to Region

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering its programs and services to federal departments across Canada, and individually responsible for adapting these programs and services to the particular needs of the public in each region.

Regional differences are an accepted fact of the Canadian experience; and thus the reports of the regional offices vary, sometimes considerably, in the accounts of their annual activities. For example, in regions where unemployment remained relatively high, the number of people applying for Public Service positions rose significantly. By contrast, regions with low unemployment experienced relative difficulty in recruiting qualified personnel, and responded by initiating more vigorous recruitment programs.

Nonetheless, similar patterns emerge from the reports of all regions. As in 1986, most staffing activities in this second full year of person-year reductions show a concentration on the redeployment of persons affected by that exercise. A majority of the regions also underscored the cooperative efforts they had received from various departments in this regard. A shift toward recruiting term rather than indeterminate employees is also evident in many regional staffing activities.

Further, all regions reported significant activity in the areas associated with Visible Minority Employment, the Access Program for Disabled Persons, the National Indigenous Development Program, the Northern Careers Program and with employment equity in general, despite the difficulties that accompany such activities in periods of restraint.

Atlantic

Environment

The establishment of the Atlantic Canada Opportunities Agency in 1987 resulted in renewed interest and pub-

licity regarding regional development. Unemployment remained high and this was reflected in the increased levels of applicant inventories. Significant attention was directed toward the changes in the Canada Employment and Immigration Centre operations which resulted from revitalization and streamlining of the recruitment and referral services offered to the public and to departments.

Main Activities

Work force adjustment activities dominated over all others in the region during 1987. In this second full year of person-year reductions, most departments recognized the need for more vigorous internal redeployment programs in order to ensure the placement of their own affected employees. These programs, combined with more effectively administered human resource planning, contributed to a sharp reduction in the number of new surplus priorities as well as to the placement of a significant number of priorities.

However there was a decrease in the number of placements compared to 1986. This decrease can be attributed to the decrease in the number of persons declared surplus and to the fact that a large number of surplus employees chose to leave the Public Service under the financial incentive plan offered by Treasury Board. As well, a number of surplus employees are presently on retraining secondments; their actual placement will not occur until 1988.

Where employment equity is concerned, the addition of two Employment Equity Officers in the region has allowed for the delivery of a full range of employment equity programs and services on site in each of the four Atlantic provinces. These programs are now reaching a much wider range of underrepresented groups.

The implementation of the Visible Minority Employment Program has enhanced public service employment opportunities for members of visible minority groups throughout the region.

Annual Report

1·9·8·7

The incentives provided by the program have benefited the Black Employment Program, which has been assisting Black residents of Nova Scotia for almost 15 years.

The decentralization of the National Indigenous Development Program to regional and district offices increased the visibility of the program.

Recruitment activity was generally consistent with the previous year's performance. The proportion of applications actively solicited increased by approximately 10% over 1986 and more effective methods were used to inform the public that job opportunities continued to exist, despite widespread press coverage about the person-year reductions. The region maintained an active presence at post-secondary institutions through the Post-secondary Recruitment Program and other initiatives involving campus associations. There has been a significant increase in the size of regional applicant inventories.

The majority of all referrals in 1987 were made to positions in the Technical and Scientific and Professional Categories. A high proportion (67%) of these referrals in 1987 continued to be for term positions. Term recruitment and referral has been used as a means of offsetting the impact of person-year reductions.

The participation in staff training and development courses dropped by 225 in the Atlantic region. Prince Edward Island experienced the largest decline, while the subject area with the greatest reduction was that of Management Theory and Practices with 119 participants. In addition, 112 people attended courses which were given under contract.

Enrolments in full-time language courses in Halifax were down in the first part of the year, but increased near the end of the year. Enrolments for other courses remained fairly stable. Several departments requested Telephone Reception Courses. Self-supervised learning and private courses are becoming quite popular. In New Brunswick and Newfoundland, con-

tracts for the provision of language courses were renewed with the respective provinces.

The number of complaints received by the Investigations Directorate increased moderately in 1987 as did the number of appeals lodged during the year. The latter was particularly noticeable in Newfoundland where 31 (19.7%) of the 157 appealable selection processes for that province were appealed, as opposed to 10 (7.6%) of the 131 processes completed in 1986.

Quebec

Environment

1987 was characterized by sustained economic recovery in Quebec, especially in the construction and services sectors. It is also important to note that the labour market is characterized by an aging workforce, low occupational and geographic mobility, and limited opportunities for young people to obtain indeterminate positions. These are the socio-economic conditions under which the federal Public Service is administering person-year reductions and exerting great effort to place those employees who are affected.

Main Activities

Work force adjustment in many departments has kept priority administrators fully occupied in the region. The marketing of priority candidates through awareness sessions for senior officials, middle managers, directors of personnel and staffing officers in the various departments has thus increased considerably.

Programs aimed at underrepresented groups constituted an important area of activity this year. The regional inventory which has been reorganized is now representative of Quebec's labour force for all programs. Further, efforts to place candidates by means of awareness campaigns, advertising, departmental visits and meetings with program managers have also been intensified. The Visible Minority Employment Program launched during the year is now fully underway and has already produced results.

The inventory contains several hundred candidates. The number of anglophone candidates referred by the Commission also increased. Moreover, special training sessions were set up for members of underrepresented groups.

As far as recruitment is concerned, the number of candidates referred to departments from outside the Public Service declined. However, the volume of applications received increased considerably in 1987. The Quebec region carried out a large recruiting drive to fill more auditor positions for Revenue Canada. The opening of the Sherbrooke Institute of Cartography required sustained activity in order to fill many positions in various skilled occupational groups. Finally, many computer systems management special-interest positions were filled.

The Quebec region held numerous information sessions and continually maintained a high profile on university campuses in order to maintain the interest of graduates in pursuing a career in the federal Public Service. The CO-OP Program has also served to introduce a number of college and university students to the Public Service environment.

On August 21, 1987, the Chairman of the Commission and the Rector of the Université du Québec à Montréal (UQAM) signed a memorandum of agreement on Staffing Development Branch courses. The agreement states that credit for some 23 courses may be given for candidates enrolled in UQAM's bachelor and certificate programs in management sciences. This is a first in Canada. Similar agreements are being considered with other universities in Quebec and elsewhere.

The number of participants in the Commission's development courses (outside the NCR) also rose, from 907 to 1 400 in 1987. The greatest increases were in the subject areas of data processing, personnel management, and management theory and practices. There were 519 participants in courses given under contract.

Approximately 1 000 people enrolled in language courses at the Montreal training centre in 1987. As part of the bilingualism bonus confirmation exercise,

the centre played a very important role throughout the year in developing a refresher program for employees who have not maintained their language proficiency. This program will be used in all centres across Canada.

It is also interesting to note the growing appeal of language training for members of the Management Category and Superior Court judges, which led to an increase in courses addressed to them.

The Montreal Centre also gives evening courses in English in several cities in Quebec, including St-Hyacinthe, Sherbrooke, Rouyn and La Macaza.

In 1987 the demands for evening courses in English increased by 12% at the Quebec Centre. Courses were offered in 3 additional cities, bringing to 12 the number of cities under the direction of the Quebec Centre. In addition, new agreements were made with federal departments and employees of provincial departments referred to the Commission by the Department of the Secretary of State, to respond to specific needs.

Demand for French courses, such as Résibec immersion courses, have remained stable. The French section continued to develop pedagogical material to meet the needs of a wide variety of clientele.

Whereas the number of appeals dropped slightly, the number of complaints received by the Investigations Directorate rose considerably in 1987. These dealt mainly with open competitions and various allegations of staffing irregularities.

National Capital

Environment

The labour market in the National Capital Region has remained stable. The fact that the federal government accounts for one third of the jobs held in the region is one of the main factors which has led to this stability over the years. Furthermore, although the reduction in person-years continued in the departments, the number of employees affected was lower than in 1986. Thus there were fewer priority employees. In addition there was an increase in recruitment activity.

Main Activities

Referrals made to the NCR departments rose in 1987, with the Clerical and Regulatory, Secretarial, Program Management, Administrative Services and Computer Sciences groups being the most affected. At the professional level, the majority of positions are being referred from the National Applicant Inventory. Only 2.0% of the positions required advertising. The number of applications received also increased in 1987 relative to 1986.

To remedy a severe shortage of bilingual word processors and secretaries, the NCR has actively recruited in high schools, colleges and through local newspapers. A study was also undertaken to improve referral services for these groups. The test requirements for acceptance in the inventory were reviewed and search capabilities in the computerized system were improved.

In the fall of 1987, the NCR undertook two major recruitment campaigns for post-secondary graduates and Foreign Service Officers. An all-time record was set with over 2 100 appointments under the Co-Operative Education Program.

The Office continued to support departments in redeploying their affected employees to avoid surplus situations. Counselling, marketing and referral services were offered to employees who could not be redeployed within their own departments. Sessions on the "Dynamics of Job Searching" were also organized for affected employees to provide them with information on job-search techniques and sources of employment in the Ottawa/Hull region.

The Employment Equity Programs Section of the NCR Office accelerated recruitment and marketing initiatives in 1987 to increase the participation of all special interests groups by providing numerous information sessions to associations, federal departments and outside organizations. Employment equity counsellors were particularly active in providing advice and assistance to the employment equity units in all departments. They also conducted awareness sessions for managers and staffing personnel.

Language Assessment Services tested a total of 6 200 candidates during 1987, an increase of 11% from 1986. This increase was partly due to the retesting of bonus recipients whose tests results were no longer valid. Additional resources were allocated for this retesting activity.

The number of participants for staff training and development courses has remained stable throughout the year (8 280 in 1987 compared of 8 353 in 1986). Some subject areas experienced notable declines while others had considerable increases. Management Orientation and Financial Management suffered reductions of 162 and 130 respectively while Informatics saw an increase of 130. The number of participants attending courses that were given under contract was 746.

The number of complaints received by the Investigations Directorate remained fairly stable. The number of appeals lodged, however, increased by over 30%, concomitant with the increase in the number of appealable selection processes.

Ontario

Environment

During 1987, a number of environmental factors combined to heighten the challenge of recruitment to the Public Service in Ontario. Most pervasive was a tighter labour market as depicted by the unemployment rates, which throughout Ontario and particularly in Toronto, hovered at record low levels, well below the national average. As well a significant increase in the cost of living in 1987 also served to reduce the pool of candidates interested in relocating from other regions to southern Ontario. Finally, the provincial government's decision to hire bilingual public servants created an intense competition for such employees. These three factors seriously restricted the pool of qualified applicants in the region's inventory.

Main Activities

Consistent with the five-year person-year reductions plan, the level of activ-

ity in the priority placement area remained steady and strong throughout 1987. A high percentage of employees affected by the person-year reduction exercise and privatization were redeployed to positions in the Public Service.

The increased activity in the recruitment area, prompted by environmental factors, took several forms. As the number of standing job orders increased, year-round recruitment drives were conducted for certain professional and scientific jobs. In fact, recruitment for generalists and administrative positions has declined and has been replaced by active searches for positions of greater technical specialization. The principal areas of recruitment centered around financial and audit functions. Large-scale recruitment campaigns were conducted in both these categories during the second half of the calendar year. Enhanced recruitment activities also focused on establishing and nurturing a liaison with associations or groups to improve our access to applicants in high demand. French language associations and groups targeted by employment equity programs fall into this category.

This year, Aboriginal Employment Programs in Ontario gained a new profile owing to the decentralization of the National Indigenous Development Program, and the second half of 1987 witnessed a continual increase in the number of placement opportunities for this group.

The Visible Minority Employment Program, in place since the fall of 1986, met with smooth acceptance and success in the Ontario region. Visible minorities already comprise over 10% of our National Applicant Inventory System and their share of the inventory continues to grow steadily. The program's focus is accordingly shifting from public education and recruitment to marketing qualified candidates eligible under this program for placement in scientific, professional and administrative positions. The Access Program for Disabled Persons, which has an inventory of qualified candidates, also focused on the placement of candidates in positions with greater specialization.

The total number of participants on staff training and development courses in Ontario (excluding the NCR) decreased by 121 participants (from 624 to 503). The area of informatics was most affected by this decline — participation was reduced from 191 to 59. The number of participants attending courses given under contract was 198.

The Ontario region offered language courses in about 15 cities in 1987. Continuous courses were given in Toronto, Kingston and Sudbury.

A basic course specially tailored for the visually impaired was given in Toronto. The number of candidates taking courses outside normal working hours increased throughout the region.

The Appeals and Investigations office experienced a slight increase both in the number of appeals lodged and the number of complaints received in 1987.

Manitoba and Saskatchewan

Environment

Manitoba's diverse economy continued to be resilient and stable despite depressed agricultural markets. The 6.8% unemployment rate is the second lowest in the country. Saskatchewan's economy, on the other hand, has been negatively affected by low grain prices and global surpluses in oil and potash. Following measures by the Saskatchewan government to reduce its civil service by 2 000 positions, many provincial employees, including those at senior management levels, have been seeking federal government employment. The Manitoba government has decided it must ensure a responsible level of French language service to the public and it has developed a plan for each of its departments to that end. This positive step complements actions taken by the federal Public Service to provide services to its clientele in both official languages.

The person-year reductions have adversely affected employment equity programs. Departments are faced with

fewer person-years, and available positions are frequently needed for the redeployment of their own employees or those referred to them by the Commission.

Main Activities

There has been some resurgence in the demand for recruitment and referral services in Saskatchewan due, to a great extent, to the establishment of the National Hydrology Research Institute in Saskatoon. Recruitment for the Scientific and Professional, and Technical positions associated with the Institute has been extensive. In Manitoba, on the other hand, recruitment activity is down marginally and referral activity is up slightly, compared to 1986 levels.

The Canada Career Opportunities Program terminated March 31, 1987. Jointly administered by the Commission and the Department of Regional Industrial Expansion, this program was designed to increase federal Public Service opportunities for aboriginal peoples in technical occupations in Manitoba over a three-year period. Of the 33 aboriginal persons recruited to training positions, 12 completed the program and were appointed to their host departments by the end of 1987. An additional five trainees are expected to complete the program and be appointed to their host departments by March 31, 1988.

The decentralization of the National Indigenous Development Program to the regions on April 1, 1987 has enabled us to improve consultation and advisory services to program participants and their host departments.

The implementation of the Visible Minority Employment Program and the extension of the Access Program to serve job-ready persons with psychiatric, mental and learning disabilities were the highlights of employment equity programs in the region this year.

In 1987, the District Offices in Manitoba and Saskatchewan significantly increased the total number of target group applicants in their inventories. Applications from women and disabled people increased in 1987 relative to 1986. The number of applica-

tions from members of visible minority groups also increased throughout the year. Employment equity marketing activity included departmental visits, the distribution of promotional literature and semi-annual meetings with Regional Directors of departments and their Regional Personnel Advisers in both Manitoba and Saskatchewan. Contacts were also established with the many community organizations which provide services to the various visible minority group members.

With its increased recruitment activity, Saskatchewan has been able to increase the total number of referrals of target group members. Manitoba, with referral activity marginally above 1986 levels, has also increased the total target group referrals. These improvements, including an increase in the number of referrals involving members of visible minority groups in the region, resulted from the special measures taken to identify qualified applicants.

An "Ad Hoc Committee on Federal French Language Service" was formed in Manitoba with representatives from the Commission, Employment and Immigration Canada, the Office of the Commissioner of Official Languages, and la *Société franco-manitobaine*. In Saskatchewan, a similar committee includes representatives from the Commission, the Office of the Federal Economic Development Coordinator, Employment and Immigration Canada and *l'Association culturelle franco-canadienne de la Saskatchewan*. These committees promote and monitor French language services offered by federal departments to the public.

Person-year reductions continued to be the major factor influencing employment opportunities in general. On a positive note, the numbers of employees declared surplus decreased from 504 in 1986 to 252 in 1987; and the number of employees laid off decreased from 131 to 121.

The closure of the Department of National Defence bases in rural Saskatchewan has created particular problems. Many of the civilian employees do not want to leave their communities and since there is no other federal presence, it has been impossible to

redeploy them. Nonetheless, the total number of priority people in the region has decreased, while the total number of priority placements has increased relative to 1986.

Departments have strengthened their management of work force adjustment and have also become more willing to accept priority people from other departments. However, the vigorous effort made to place priority people has significantly improved the overall situation. Still, career opportunities for public servants remain limited and departments have used transfers and developmental assignments to offset decreased promotion opportunities. In addition, the Commission and the Public Service Alliance of Canada formed a consultation committee in each province to monitor work force adjustment activity and to resolve problem situations, and both have proven effective.

The participation in staff training and development courses offered by the Commission has remained stable in Saskatchewan (80 in 1987 compared to 92 in 1986) while Manitoba experienced a decline of 124 participants (366 in 1987 compared to 490 in 1986). The number of participants who attended courses which were taught under contract was 217.

The Language Training Program Branch offered about the same number of full-time continuous courses to public servants as last year. Some changes occurred in the evening courses, however, in that they are now set up as a fixed program to be covered in a defined period of time. The purpose of this is to offer clearer objectives to clients, and at the same time to break down the course content into well-defined, marketable units. The provision of cost-efficient language training in smaller towns depends on the general population becoming a target market, given the small number of employees in these areas.

The number of complaints received by the Investigations Directorate increased significantly in 1987. However, there was only a slight increase in the number of appeals lodged.

Alberta and the Northwest Territories

Environment

The employment picture improved across Alberta over the latter part of the year as the unemployment rate gradually decreased. Despite this positive trend, the number of people seeking employment opportunities with the federal Public Service continued to increase. As a result, the Edmonton-based Commission staffing operations functioned in a labour market which provided well-qualified candidates for both generalist and specialist jobs.

Looking to the Northwest Territories, a very different picture emerged: there is a lack of candidates with sufficient levels of education and experience, and potential candidates wish to remain in their home communities. Attracting qualified personnel to locations with employment opportunities was the major preoccupation of the Yellowknife-based Commission offices. To meet some of the needs, the Northern Careers Program provided training and development to 40 aboriginal persons from the Northwest Territories.

As the devolution of federal programs to the territorial government progresses, the federal work force in the North will reduce and will affect the Commission's role: meeting the changing staffing, training and development needs of remaining departments will require adjustments to the Commission's operations and approaches.

Main Activities

Across the region, person-year reductions remained an on-going activity. With the Commission's efforts at finding alternate employment for affected employees, the number of employees actually laid off was kept to a minimum. In 1987, 599 employees were declared surplus in Alberta and the Northwest Territories. However, a large number (408) were part of the Medical Services Branch transferred to the Government of Northwest Territories. At year end, a substantial number of persons affected by person-year reductions had found continuing employment within the federal Public

Service, an indication of departmental cooperation in considering affected employees from their own and other organizations.

In Alberta, departments readily accepted priority individuals at the administrative support levels. However, at the more senior levels, departments tended to give competitive opportunities to their own staff for many positions and to hire a priority individual only where operational requirements and training permitted. Nonetheless, efforts to strike a balance between opportunities for departmental employees and placement of priority individuals will continue.

In the Northwest Territories, a number of employees affected by the devolution of the Medical Services Branch took the opportunity to exercise their priority entitlement and seek employment elsewhere. Most employees in the Administrative Support and Operational Categories have accepted positions with the territorial government. However, many officer-level employees will choose other locations in Canada.

The region has continued to promote the representation of target group members. The Visible Minority Employment Program was initiated in late 1986 with 15 person-years available as an incentive to departments who hire under the program. Particular emphasis was placed on recruiting visible minorities for officer-level positions.

Special emphasis was also placed on recruiting disabled persons to officer- and professional-level positions through the Access program. Nine such appointments were made on a permanent or long-term basis; 30 placements were made in all.

With the decentralization of the National Indigenous Development Program, the region obtained an attractive financial incentive to market the skills of aboriginal people for Public Service jobs. As a result of a proactive recruitment campaign, another 80 aboriginal candidates were referred for departmental jobs during the year. Also, various sessions were held to advance the employment readiness of

potential candidates and to promote cultural awareness among departmental managers.

The transfer of responsibility for the Northern Careers Program to the region will offer the possibility of providing a more local managerial perspective to the delivery aspects of the program. Yellowknife and Iqaluit officers manage the training and development of 40 to 50 participants at any given time. Efforts have been increased to recruit and counsel potential candidates. It is largely through the support received from departmental managers who are sensitive to the conditions of the North, such as the lower level of education of northern aboriginal people and the remote location of communities, and who are willing to undertake the long-term training of northern aboriginal peoples, that the program brings results.

During the past year, a Women's Network Group was formed in Edmonton. Approximately 30 female public servants at the intermediate levels meet every two months to exchange information, listen to guest speakers and provide each other with support. Similar groups are being started in Calgary and Yellowknife.

In terms of referrals of candidates to departments, the region increased its employment equity efforts. For example, for positions in the Scientific and Professional Category, approximately 40% of the candidates referred were women; in the Technical Category, approximately 30% of the referrals were women. The establishment of the Canadian Exploration and Development Incentive Program (CEDIP) also generated a great deal of activity. Over 700 applications were received for the two-year term positions being staffed to implement the program; 50 positions were filled and another 30 auditor positions are expected to be filled early in 1988. The creation of the new Western Diversification Office was another major event: almost 100 applications have been received from the general public. Recruitment activity to fill operational positions is expected to take place in the early part of 1988.

The Western Career Assignment Program received continuing support from federal, provincial and territorial governments and other sector client organizations located in western and northern Canada. The program included participants from federal government organizations and from the Governments of Alberta, Manitoba, Saskatchewan, the Yukon and the Northwest Territories. In addition, an organization representing aboriginal peoples located in British Columbia took part in the 1987 Western CAP management course conducted in Calgary. These participants joined those of the 1985 and 1986 western programs; 50 participants are currently involved in developmental work assignments administered by the Western CAP. Four participants graduated from the program in 1987, and were appointed to senior-management or executive-level positions, an early indication of the program's success to date.

The participation in developmental courses offered by the Commission has remained stable in Alberta (506 in 1987 compared to 543 in 1986) while the Northwest Territories decreased by more than half the number of its participants (from 100 to 43).

Language training continued to arouse great interest in the region, and about 700 requests were received from 38 departments and agencies. These requests were primarily for courses given outside, normal working hours. The courses are given in six cities in the region, as well as in Jasper and Banff National Parks, and in Yellowknife.

Memorandums of understanding also made it possible to meet specific needs. Courses are given in the Department of Justice in Edmonton, where the need for bilingual staff is being felt due to the increasing number of trials being conducted in French in this region. Twenty-three Court of Appeal and Court of Queen's Bench judges continue to take advantage of the Commission's language training services. A pilot project has been implemented in the Department of Employment and Immigration which consists of a combination of part-time courses and intensive weekend sessions. Cyclical courses are given in the Department of

National Defence at the Lancaster Park base. A group of students also takes continuous day courses in Edmonton.

The number of appeals lodged increased significantly in 1987. The number of complaints received by the Investigations Directorate also increased somewhat; however, there was a considerably larger increase in the number of new investigation cases.

Pacific and Yukon

Environment

In British Columbia the economy has been stronger than predicted and unemployment figures are down. Forestry, construction and tourism have all exceeded expectations. The impact of the provincial government's proposed policy of regionalizing and privatizing some of its operations remains to be seen. However, the labour relations climate is unlikely to improve substantially in the coming year. In the Yukon, the population at the end of 1987 was the highest ever and unemployment has steadily decreased during the year, pointing to a strong growth in the territorial economy.

Main Activities

During the year, the Pacific/Yukon region has experienced a steady increase in the number of affected employees. The devolution of the Department of Indian and Northern Affairs, the closure of two National Defence bases and the privatization of dredging operations by the Department of Public Works have all contributed to increase the number of affected employees in British Columbia. While the Yukon has not been affected so far by the person-year reductions to the same extent as British Columbia, the planned devolution will substantially decrease the federal workforce in the territory in future years. Despite these developments, the Commission is optimistic that the impact of the person-year reductions on employees throughout the region will be kept to a minimum.

From the outset of the person-year reductions, regional staff have developed strong cooperative relationships with those departments most affected, particularly Indian and Northern Affairs and Employment and Immigration, both of which have worked closely with the regional office to identify potential problems and develop an appropriate process for dealing with the affected employees. They, as well as the Department of Fisheries and Oceans, developed effective internal systems for the placement of vulnerable employees. In addition, the Correctional Service of Canada has been involved in considerable restructuring and this has resulted in substantial redeployment activity. Representatives of the B.C. District Office and the Public Service Alliance of Canada local meet on a regular basis to discuss the impact of the person-year reductions and to resolve any contentious cases.

Activity has increased in the employment equity field for the Pacific/Yukon region. Both decentralization of the National Indigenous Development Program and the transfer of responsibility for the Northern Career Program will allow for a more concentrated focus on placements at the regional level. In addition, the Visible Minorities Employment Program was successfully implemented in the region. Despite the inherent difficulty in implementing employment equity in an era of person-year reductions, many departments, with the help of the Commission, demonstrated that the problem is surmountable.

There has also been an increased effort in supporting employment equity objectives in the region through routine recruitment and referral activities, as well as through special measure programs. Meanwhile, inventories of candidates have been improved to ensure they reflect the calibre of available special interest group members. These initiatives have assisted departments in improving the representation of special interest groups, and in fact the number of persons placed from such groups has increased.

The Pacific region is also actively involved in the life of the Francophone community of Vancouver, through

participation in the activities of *La Fédération des franco-colombiens*.

Much of the recruitment, although relatively high despite downsizing, is for term rather than indeterminate positions, reflecting uncertainty associated with the person-year reduction policy. A high demand for qualified nurses and psychiatric social workers continues; members of these professions are presently in short supply, and staffing has therefore required special recruiting drives. In addition, Revenue Canada Taxation has required a substantial number of auditors and other officers in the Pacific region.

The Co-operative Education Program has continued to facilitate placements in departments. The region has been actively involved in marketing the CO-OP Program to departments while providing them with efficient and effective services: the program's success is becoming evident as departments are increasing their utilization of CO-OP in place of other programs.

As is apparent through discussions with potential post-secondary candidates, students from the region are primarily interested in remaining in the west, whereas the openings are predominantly in the east. A similar recruitment problem results from the fact that many people are unwilling to move out of the major metropolitan areas to term positions outside these centres.

In 1987 both British Columbia and the Yukon have experienced increases in the number of participants on training and development courses offered by the Commission, from 351 to 492 and from 44 to 98 respectively. The number of participants attending courses given by contract was 140.

The Commission offers French courses in 22 cities in British Columbia. The demand for these courses remained substantially the same as in 1986. There were 13 students in continuous courses in Vancouver, 22 participants in private courses, 2 groups in semi-private courses, 24 groups in evening courses in Vancouver, and 51 groups outside Vancouver.

Special courses were given for receptionists under a memorandum of understanding reached with various departments. These courses are designed to ensure that essential services are given to clients in both official languages.

Wardens at Pacific Rim National Park took French courses during the summer. Since September, a French course has also been given to Radium Hot Springs Park employees in Invermere. Lastly, a course entitled "Improvement of English Pronunciation" is given to Francophone and allophone public servants in Vancouver.

The number of appeals lodged increased moderately, as did the number of complaints received by the Investigations Directorate. The number of investigations cases opened, however, remained fairly stable.

Appendix

**Appendix — Report on the
Activities Under
Sections 6(1),
6(4) and 39 of the
Act**

Section 45 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the Act with regard to delegation, and in relation to section 39 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the Act.

Delegation of Staffing Authority

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority
Office of Privatization and Regulatory Affairs		1986.12.11	
Department of Communications			<ul style="list-style-type: none"> • A condition of delegation requires staffing officers to be responsible for the propriety of staffing processes for appointments authorized by line managers. The Commission has given the department relief from this requirement by accepting the department's policy that line managers who exercise delegated staffing authority are responsible also for the propriety of staffing processes. 1987.01.08
Secretary of State of Canada			<ul style="list-style-type: none"> • Delegation of external recruitment and referral authority for all levels of the Translation Group for all departments, 1987.01.12
External Affairs			<ul style="list-style-type: none"> • External recruitment authority for rotational posting positions in the Technical, Administrative Support and Operational categories, 1987.04.09 • To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1987.04.09 • Relief from the general requirement to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1987.04.09
All departments	<ul style="list-style-type: none"> • The establishment of a condition of delegation which requires departments, following upheld appeals, to obtain direction from the Commission before undertaking subsequent staffing action for the position concerned, 1987.04.15 		
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee		1987.05.21	
Atlantic Canada Opportunities Agencies		1987.06.05	<ul style="list-style-type: none"> • To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1987.06.05
Energy, Mines and Resources Canada			<ul style="list-style-type: none"> • Relief from the general requirement to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1987.07.06

Delegation of Staffing Authority—Continued

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority
			<ul style="list-style-type: none"> • A condition of delegation requires staffing officers to be responsible for the propriety of staffing processes for appointments authorized by line managers. The Commission has given the department relief from this requirement by accepting the department's policy that line managers who exercise delegated staffing authority are responsible also for the propriety of staffing processes. 1987.07.06
Statistics Canada			<ul style="list-style-type: none"> • Staffing authority for levels 1 and 2 of the Chief Statistician Subgroup of the Mathematics Group which is not otherwise delegated, 1987.07.23
Correctional Service Canada			<ul style="list-style-type: none"> • To make those appointments without competition, which are excluded from right of appeal, of Custodial Officers who are redeployed at the same level of responsibility between medium and maximum security institutions, 1987.07.24 <p>This authority expires on 1988.10.31</p>
National Defence			<ul style="list-style-type: none"> • External recruitment authority for the Ship Repair Group and for Ship Repair Apprentices at the Ship Repair Unit (Atlantic), 1987.09.01 • To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1987.09.01
Indian Affairs and Northern Development (Indian Oil and Gas Canada)		1987.11.01	<ul style="list-style-type: none"> • To conduct all staffing, including recruitment from outside the Public Service, for all positions in the agency except for that of the Executive Director, 1987.11.01 • Relief from the general requirement that appointments without competition which would result in indeterminate status for an employee appointed for a specified period may not be made under delegated authority, 1987.11.01 • To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1987.11.01 • To determine the form of applications for employment in the agency, 1987.11.01

Delegation of Staffing Authority—Continued

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority
			<ul style="list-style-type: none"> • To use personality, interest, intelligence and aptitude tests and tests of like nature to determine merit, subject to specific conditions, without having to obtain the approval of the Commission, 1987.11.01
Revenue Canada — Customs and Excise			<ul style="list-style-type: none"> • A condition of general delegation requires staffing officers to be responsible for the propriety of staffing processes for appointments authorized by line managers. The Commission has given the department relief from this requirement by accepting the department's policy that line managers who exercise delegated staffing authority are responsible also for the propriety of staffing processes. 1987.12.23
Consumer and Corporate Affairs Canada			<ul style="list-style-type: none"> • To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1987.12.31

General Exclusions

Section 39 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion orders are properly applied.

In 1987, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Order No. 9 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1987-11, January 15th 1987 — SI/87-29¹

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employ-*

ment Act that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Department of External Affairs Terms Under Six Months Exclusion Approval Order

P.C. 1987-508, March 19th 1987 — SOR/87-169

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of External Affairs, in

the Administrative Services, Financial Administration, Information Services, Program Administration, Purchasing and Supply, Clerical and Regulatory, Communications, Data Processing, Secretarial, Stenographic and Typing, General Labour and Trades, General Services, General Technical, Social Science Support, Organization and Methods, and Personnel Administration groups for the period beginning April 1, 1987 and ending March 31, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring of persons from outside the Public Service and make it possible to reduce administrative costs, shorten staffing time and improve service to clients.

¹ The prefix SI (statutory instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the Canada Gazette.

**Department of National Defence
Research Assistants Exclusion
Approval Order**

P.C. 1987-509, March 19th 1987,
SOR/87-170

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of certain research assistant positions at the Canadian military colleges of the Department of National Defence and their incumbents for the period beginning April 1, 1987 and ending December 31, 1989.

The order and regulations facilitate the recruitment and appointment of research assistants and their support staff, allow the effective conduct of research projects at military colleges and ensure their timely completion. The nature of research projects changes from year to year, and the unique qualifications required by those responsible for this research are such that they are identified in the education field and hired on short notice for periods that are difficult to determine in advance.

**Department of Public Works Terms
Under Six Months Exclusion Approval
Order, 1987**

P.C. 1987-510, March 19th 1987 —
SOR/87-171

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Public Works, in the Technical, Operational and Administrative Support categories as well as the Engineering and Land Survey and Architecture and Town Planning groups of the Scientific and Professional Category for the period beginning April 1, 1987 and ending March 31, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons recruited outside the Public Service, reduce administrative costs and staffing time, and improve service to clients.

**Department of Transport Terms Under
Six Months Exclusion Approval Order,
1987**

P.C. 1987-511, March 19th 1987 —
SOR/87-172

This order approves the exclusion from the operation of the Act of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Transport, in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Operational and Administrative Support categories for the period beginning April 1, 1987 and ending March 31, 1990.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of casual employees for relatively short terms for the operations of the Department of Transport, especially the administration of airport facilities and the Coast Guard.

**Order No. 10 Approving the Exclusion
of Certain Persons and Certain Positions
(Persons Employed for Five
Years or More)**

P.C. 1987-721, April 9th 1987 —
SI/87-87

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

**Order Approving the Exclusion of
Certain Persons and Certain Positions
(Air Traffic Control Group)**

P.C. 1987-830, April 30th 1987 —
SI/87-92

This order facilitates the appointment of non-supervisory Department of Transport employees in the Air Traffic Control Group to training and operational positions for the period beginning May 1, 1987 and ending April 30, 1989. It suspends the normal operation of the *Public Service Employment Act*, which prescribes appointment according to merit, and allows selection according to seniority without any right of appeal. The application of merit in these cases was deemed ineffective owing to the particular career path in the Air Traffic Control Group and the provisions of the *Aeronautics Act* gov-

erning the issuance of licences. The order also allows air traffic controllers to be transferred according to seniority and without appeal to lower-level positions in lower-density air control zones.

**Order No. 11 Approving the Exclusion
of Certain Persons and Certain Positions
(Persons Employed for Five
Years or More)**

P.C. 1987-1267, June 25th 1987 —
SI/87-134

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

**Order No. 12 Approving the Exclusion
of Certain Persons and Certain Positions
(Persons Employed for Five
Years or More)**

P.C. 1987-2298, November 19th 1987
— SI/87-253

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on an eligible list or to persons with priority status.

**Department of Supply and Services
Terms Under Three Months Exclusion
Approval Order**

P.C. 1987-2300, November 19th 1987
— SOR/87-655

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods of under three months totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Supply and Services in the Administrative Support Category for the period starting December 1, 1987 and ending November 30, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons recruited from outside the Public Service for short terms and make it possible to reduce administrative costs, shorten staffing time, improve service to clients and meet the needs of the public more effectively where access to short-term employment is concerned.

Department of Energy, Mines and Resources Terms Under Six Months Exclusion Approval Order
P.C. 1987-2585, December 17th 1987
— SOR/88-34

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in

the Department of Energy, Mines and Resources in the General Labour and Trades Group under the Annual Field Survey Program of the Surveys and Mapping Branch, for the period beginning January 1, 1988 and ending December 31, 1989.

The order and regulations facilitate and expedite the hiring of employees such as truck drivers, chainmen and labourers to assist regular field employees. These people are often recruited for short terms and in remote areas where field programs are conducted.

Department of National Defence Terms Under Six Months Exclusion Approval Order
P.C. 1987-2586, December 17th 1987
— SOR/88-35

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of National Defence, in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Operational and Administrative Support categories, for the period beginning January 1, 1988 and ending December 31, 1989.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons from outside the Public Service for very short terms to perform various duties associated with special programs, to replace employees required to take part in military exercises on short notice, and to provide certain services at Armed Forces bases and posts as part of a summer employment program.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 18 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in Exclusion Approval Orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An Exclusion Approval Order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order-in-Council Number

Duration

Name

Title

56	1987-03-01 during pleasure	Wendy Dobson	Associate Deputy Minister, Department of Finance
58	1987-03-01 during pleasure	Michel Caron	Associate Deputy Minister, Department of Finance
217	1987-02-06 during pleasure	Frederic R. Drummie	Associate Deputy Minister, Department of Indian Affairs and Northern Development
345	1987-02-24 during pleasure	Jaffray Wilkins	Federal Economic Development Coordinator (Nova Scotia)
422	1987-03-09 during pleasure	Pierre Sicard	Special Advisor to the Treasury Board Secretariat (Information Management Technology)
469	1987-04-01 during pleasure	Pierre Gravelle	Associate Secretary to the Treasury Board
553	1987-03-30 during pleasure	Leonard M. Good	Deputy Secretary to Cabinet (Plans)
555	1987-06-01 during pleasure	Frederick W. Gorbet	Associate Secretary to the Cabinet (Strategic Planning and Policy)
894	1987-05-01 during pleasure	Léo Dorais	Special Advisor to the Deputy Minister of Communications
1162	1987-06-05 during pleasure	Donald S. McPhail	Special Advisor to the Leader of the Government in the Senate and President Designate of the Atlantic Canada Opportunities Agency

Personal Exclusions—Continued

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
1622	1987-08-04 during pleasure	Bruce Rawson	Special Advisor to the Minister responsible for Western Diversification Office, and Deputy Minister of Western Diversification.
1659	1987-08-11 1989-08-10	Donald M. Thompson	Special Advisor to the Deputy Minister of Veterans Affairs
1913	1987-09-11 during pleasure	T. D'Arcy Finn	Special Advisor to the Solicitor General
1917	1987-09-11 during pleasure	Gordon L. Fairweather	Special Advisor to the Minister of Employment and Immigration
1920	1987-09-11 during pleasure	Harold F. Bjarnason	Associate Deputy Minister of Agriculture (Grains and Oilseeds)
2299 ^a	1987-11-19	Mariette Ferron	Billing Clerk, Department of Employment and Immigration
2665	1987-12-22 during pleasure	Vernon Peter Harder	Senior Assistant to the Special Advisor to the Minister of Employment and Immigration
2667	1988-01-01 1991-05-31	William E. Taylor, Jr.	Special Advisor to the Minister of Communications

^aOrder taken as a corrective action to an administrative error and allowing for the appointment of the employee to a position in the Department of Employment and Immigration without competition, without appeal rights, without an established eligible list taking precedence and without statutory priorities being considered.

Statistics

Technical Notes

Nature of Data

This section of the annual report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex, and language group.

- ministerial staff
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Armed Forces or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act*, and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government. The Public Service employee population in this report is consistent with the population coverage definitions stated in Volume 1, Chapter 16 of the Treasury Board's *Personnel Management Manual*.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads

Population differences between Statistics Canada, the Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of the Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which the Treasury Board reports in the *Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based

Annual Report

1·9·8·7

on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

Thus, the following agencies are now reflected in the statistical data of this report. These include the National Farm Products Marketing Council, Office of Privatization and Regulatory Affairs and Registry of the Competition Tribunal.

During 1987, the government decided to change the role and the name of the Department of Insurance — now called Office of the Superintendent of Financial Institutions, and Canadian Transport Commission — now called National Transportation Agency of Canada. Some changes were in name only, such as Public Archives of Canada — now called National Archives of Canada and also Office of the Chief Electoral Officer — now called Elections Canada.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place a new information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System, and the Official Languages Information System. These systems are described below. The new system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location, and annual salary levels for 1986 and 1987 were produced from this system.

However, only the total population data figure for 1987 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1987. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

The Incumbent System used for the Common Population Reporting File gives personnel information on federal government employees, and provides information for human resource planning, mobility studies, research, statistics on population and other areas of personnel management.

The Commission's Management Resources Information System was designed and developed in close cooperation with the Treasury Board Secretariat and selected departments. It plays a major role in the administration of the Management Category and other centrally managed groups. The system contains information on Public Service employees at senior levels and junior financial and personnel administrators, as well as applicants to the Management Category from outside the Public Service, and Interchange Canada and International Programs participants and candidates. Data is collected from various sources, including the Treasury Board's Management Category Classification Information System.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms. Acting appointments are not included in the total number of appointments of employees who are already within the Public Service.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1987, the number of cases where language group is unknown is 380 for population figures, 428 for appointments, and 440 for separations.

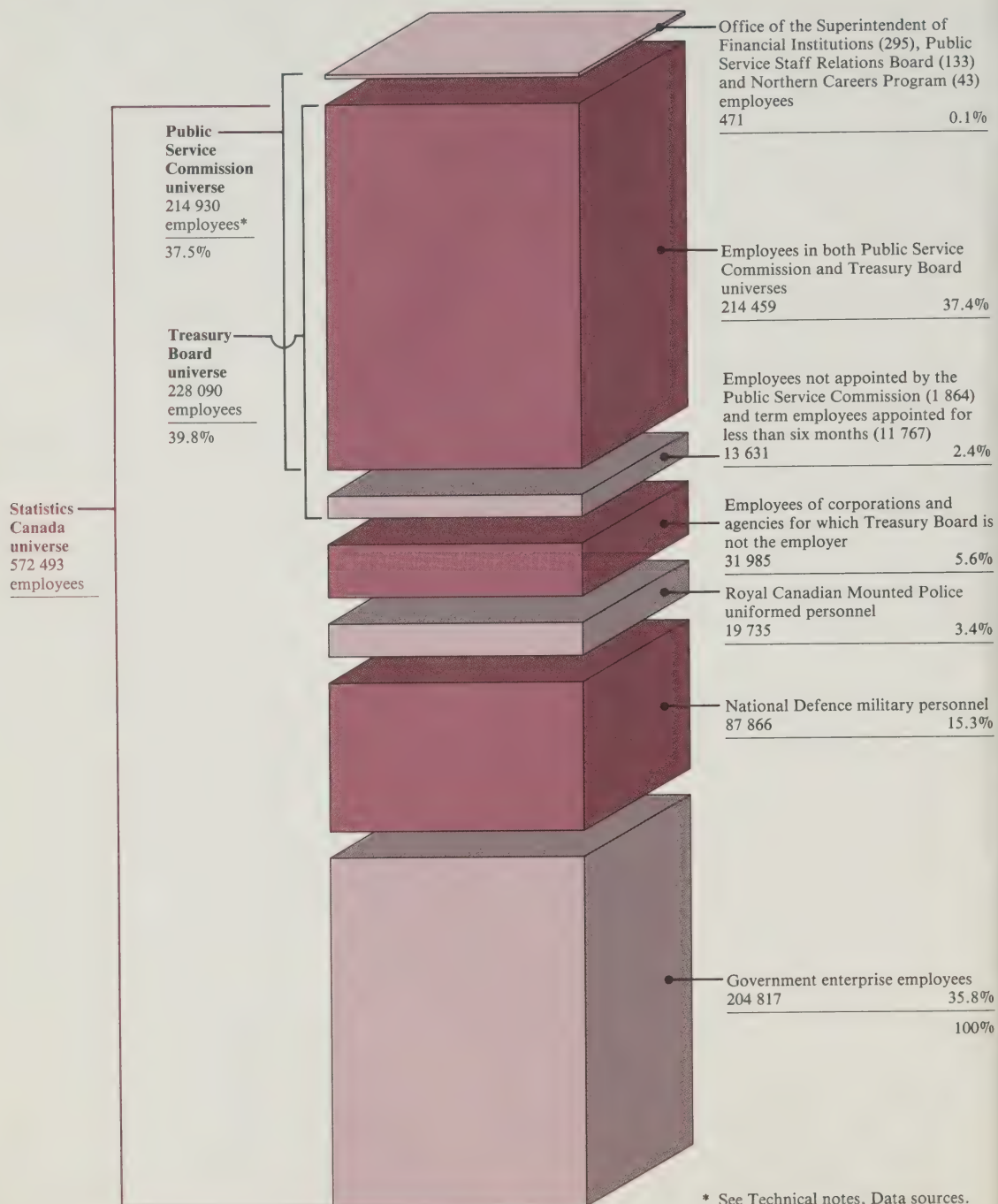
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1987, plus the number of employees in 1986, minus the separations in 1987 does not equal the 1987 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are reported as appointments from *within* the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

Federal Government Employment, December 1987

Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



* See Technical notes, Data sources.

2

Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1986 and 1987

Type of employment	1986	1987
Full-time		
• Indeterminate	196 153	191 977
• Seasonal	1 269	1 368
• Specified period	14 870	16 300
Total	212 292	209 645
Part-time		
• Indeterminate	3 989	4 055
• Seasonal	68	71
• Specified period	851	965
Total	4 908	5 091
Grand total^a	217 223	214 930

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—Employees hired for periods of less than six months (11 845 in 1986 and 11 767 in 1987) have been excluded from the tables.

3

Age, sex and language group

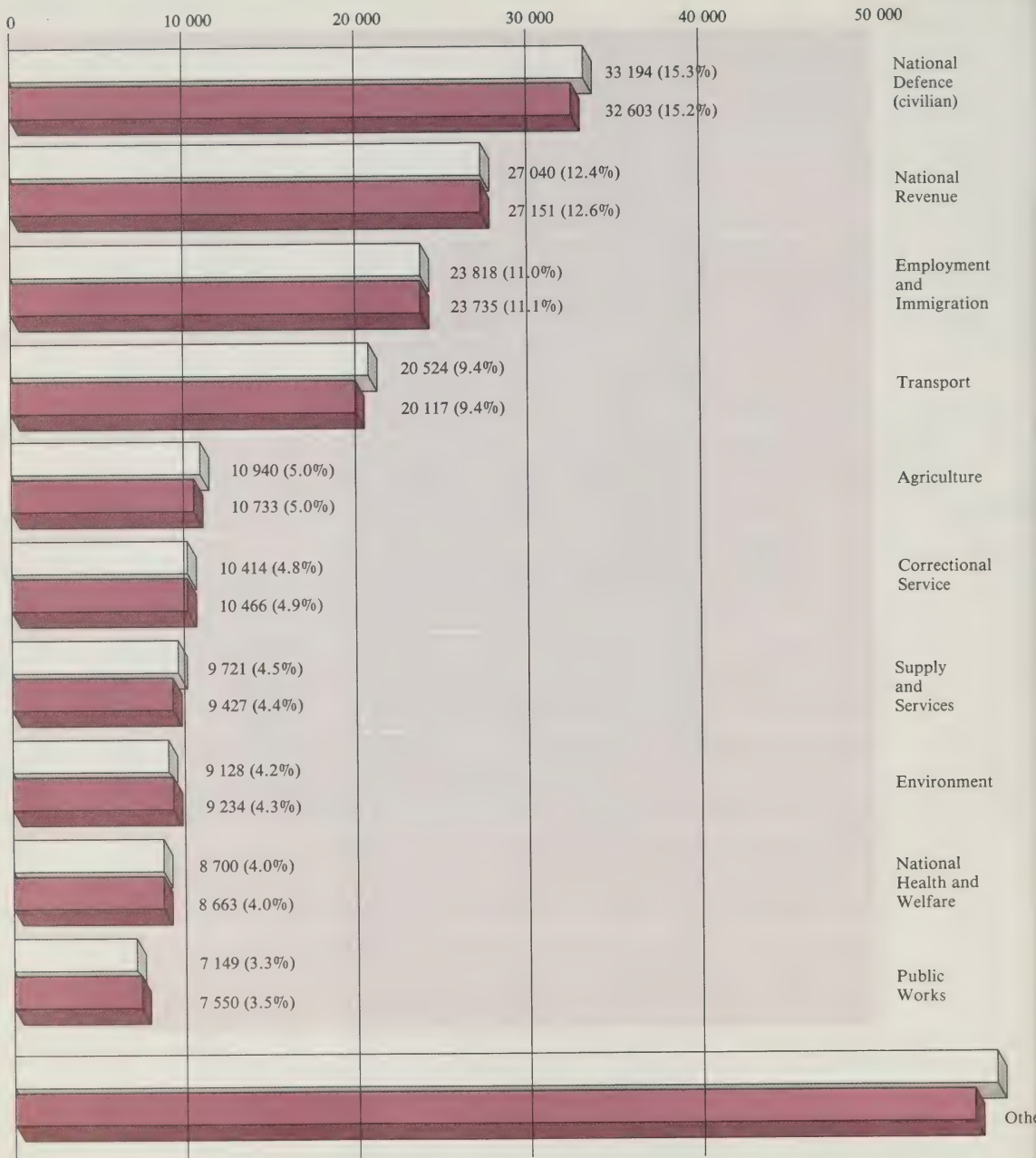
Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1987

Age group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Under 20	36	13	65	52	52	30.4	119	69.6	101	60.8	65	39.2	171
20—24	1 687	677	2 804	1 772	2 400	34.2	4 610	65.8	4 491	64.7	2 449	35.3	7 011
25—29	7 372	3 173	9 394	5 400	10 584	41.6	14 838	58.4	16 766	66.2	8 573	33.8	25 422
30—34	12 979	5 608	12 227	6 696	18 615	49.5	18 954	50.5	25 206	67.2	12 304	32.8	37 569
35—39	17 139	6 699	12 031	5 666	23 856	57.4	17 733	42.6	29 170	70.2	12 365	29.8	41 589
40—44	14 878	5 655	8 823	3 531	20 549	62.4	12 373	37.6	23 701	72.1	9 186	27.9	32 922
45—49	11 757	3 673	6 088	2 304	15 446	64.8	8 406	35.2	17 845	74.9	5 977	25.1	23 852
50—54	10 752	2 938	4 850	1 631	13 700	67.9	6 488	32.1	15 602	77.3	4 569	22.7	20 188
55—59	9 021	2 290	3 554	1 029	11 316	71.1	4 593	28.9	12 575	79.1	3 319	20.9	15 909
60—64	5 473	971	2 068	433	6 450	72.0	2 505	28.0	7 541	84.3	1 404	15.7	8 955
65 and over	686	115	264	46	801	72.1	310	27.9	950	85.5	161	14.5	1 111
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



1986
1987

Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1986 and 1987

1986

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
	phones	phones	phones	phones									
Newfoundland	3 860	33	1 370	17	3 910	73.6	1 399	26.4	5 230	99.1	50	0.9	5 309
Prince Edward Island	1 110	83	771	92	1 196	57.9	870	42.1	1 881	91.5	175	8.5	2 066
Nova Scotia	9 625	321	3 745	159	9 980	71.8	3 920	28.2	13 370	96.5	480	3.5	13 900
New Brunswick	3 498	1 058	1 764	1 037	4 580	62.0	2 810	38.0	5 262	71.5	2 095	28.5	7 390
Quebec (Except NCR)	1 157	17 791	564	11 443	19 001	61.1	12 096	38.9	1 721	5.6	29 234	94.4	31 097
Quebec (NCR)	6 006	3 333	4 343	4 410	9 347	51.6	8 767	48.4	10 349	57.2	7 743	42.8	18 114
Ontario (NCR)	19 974	7 998	14 661	9 424	28 045	53.7	24 191	46.3	34 635	66.5	17 422	33.5	52 236
Ontario (Except NCR)	18 813	824	14 239	866	19 728	56.5	15 191	43.5	33 052	95.1	1 690	4.9	34 919
Manitoba	5 109	161	3 943	205	5 328	55.8	4 215	44.2	9 052	96.1	366	3.9	9 543
Saskatchewan	3 043	46	2 461	49	3 103	55.1	2 529	44.9	5 504	98.3	95	1.7	5 632
Alberta	7 363	128	5 244	157	7 510	58.0	5 448	42.0	12 607	97.8	285	2.2	12 958
British Columbia	12 202	125	7 631	157	12 357	61.2	7 818	38.8	19 833	98.6	282	1.4	20 175
Yukon	417	7	442	6	426	48.0	462	52.0	859	98.5	13	1.5	888
Northwest Territories	707	43	537	19	775	55.5	622	44.5	1 244	95.3	62	4.7	1 397
Outside Canada	900	298	249	126	1 198	76.2	375	23.8	1 149	73.0	424	27.0	1 573
Total	93 859	32 277	61 981	28 178	126 587	58.2	90 741	41.8	155 840	72.0	60 455	28.0	217 223

1987

Newfoundland	3 791	36	1 348	17	3 841	73.7	1 373	26.3	5 139	99.0	53	1.0	5 214
Prince Edward Island	1 091	76	778	73	1 168	57.7	855	42.3	1 869	92.6	149	7.4	2 023
Nova Scotia	9 230	297	3 730	167	9 550	71.0	3 906	29.0	12 960	96.5	464	3.5	13 456
New Brunswick	3 438	1 053	1 828	1 055	4 493	60.9	2 886	39.1	5 266	71.4	2 108	28.6	7 379
Quebec (Except NCR)	1 133	17 499	582	11 674	18 647	60.3	12 276	39.7	1 715	5.6	29 173	94.4	30 923
Quebec (NCR)	5 962	3 302	4 455	4 470	9 270	50.9	8 930	49.1	10 417	57.3	7 772	42.7	18 200
Ontario (NCR)	19 510	7 945	14 498	9 485	27 485	53.3	24 036	46.7	34 008	66.1	17 430	33.9	51 521
Ontario (Except NCR)	18 344	795	14 148	868	19 186	56.0	15 077	44.0	32 492	95.1	1 663	4.9	34 264
Manitoba	4 922	150	3 974	206	5 080	54.8	4 188	45.2	8 896	96.2	356	3.8	9 268
Saskatchewan	2 942	40	2 463	51	2 986	54.3	2 518	45.7	5 405	98.3	91	1.7	5 504
Alberta	7 254	127	5 293	170	7 387	57.5	5 470	42.5	12 547	97.7	297	2.3	12 857
British Columbia	12 070	123	7 732	168	12 213	60.7	7 915	39.3	19 802	98.6	291	1.4	20 128
Yukon	410	6	465	6	416	46.8	472	53.2	875	98.6	12	1.4	888
Northwest Territories	680	48	599	15	729	54.1	618	45.9	1 279	95.3	63	4.7	1 347
Outside Canada	913	294	262	131	1 207	75.4	393	24.6	1 175	73.4	425	26.6	1 600
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group, sex or geographic area.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1987

Cities	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
St. John's, Nfld.	2 034	14	909	6	2 052	69.1	918	30.9	2 943	99.3	20	0.7	2 970
Halifax, N.S.	6 995	169	2 669	111	7 185	72.0	2 788	28.0	9 664	97.2	280	2.8	9 977
Charlottetown, P.E.I.	815	62	670	63	878	54.4	737	45.6	1 485	92.2	125	7.8	1 615
Fredericton, N.B.	425	61	263	77	486	58.8	340	41.2	688	83.3	138	16.7	826
Saint John, N.B.	538	44	272	47	582	64.5	320	35.5	810	89.9	91	10.1	902
Moncton, N.B.	1 200	465	522	431	1 665	63.5	955	36.5	1 722	65.8	896	34.2	2 620
Rimouski, Que.	3	117	0	86	120	58.3	86	41.7	3	1.5	203	98.5	206
Chicoutimi, Que.	1	230	3	288	231	44.3	291	55.7	4	0.8	518	99.2	522
Quebec, Que.	185	3 498	80	1 974	3 683	64.2	2 055	35.8	265	4.6	5 472	95.4	5 738
Trois-Rivières, Que.	3	102	0	87	105	54.7	87	45.3	3	1.6	189	98.4	192
Sherbrooke, Que.	13	342	4	222	356	61.1	227	38.9	17	2.9	564	97.1	583
Montreal, Que.	682	8 605	373	6 261	9 295	58.3	6 648	41.7	1 055	6.6	14 866	93.4	15 943
National Capital Region	25 472	11 247	18 953	13 955	36 755	52.7	32 966	47.3	44 425	63.8	25 202	36.2	69 721
Cornwall, Ont.	286	121	115	90	410	66.2	209	33.8	401	65.5	211	34.5	619
Kingston, Ont.	2 046	83	1 026	52	2 145	66.5	1 080	33.5	3 072	95.8	135	4.2	3 225
Oshawa, Ont.	43	0	111	0	43	27.7	112	72.3	154	100.0	0	0.0	155
Toronto, Ont.	6 931	166	6 015	201	7 109	53.3	6 234	46.7	12 946	97.2	367	2.8	13 344
Kitchener-Waterloo, Ont.	393	4	282	8	397	57.7	291	42.3	675	98.3	12	1.7	688
Hamilton, Ont.	977	22	723	21	999	57.2	746	42.8	1 700	97.5	43	2.5	1 745
St. Catharines-Niagara, Ont.	348	11	328	15	359	50.6	351	49.4	676	96.3	26	3.7	710
London, Ont.	773	6	649	17	779	53.8	668	46.2	1 422	98.4	23	1.6	1 447
Windsor, Ont.	386	13	472	26	404	44.4	505	55.6	858	95.7	39	4.3	909
Sudbury, Ont.	274	88	531	161	363	34.4	692	65.6	805	76.4	249	23.6	1 055
Thunder Bay, Ont.	488	7	292	6	495	62.4	298	37.6	780	98.4	13	1.6	793
Winnipeg, Man.	3 499	121	3 011	172	3 624	53.2	3 189	46.8	6 510	95.7	293	4.3	6 813
Regina, Sask.	825	9	895	17	834	47.7	913	52.3	1 720	98.5	26	1.5	1 747
Saskatoon, Sask.	823	9	682	12	834	54.6	694	45.4	1 505	98.6	21	1.4	1 528
Edmonton, Alta.	2 639	71	2 336	99	2 711	52.7	2 438	47.3	4 975	96.7	170	3.3	5 149
Calgary, Alta.	1 441	21	1 262	37	1 465	53.0	1 300	47.0	2 703	97.9	58	2.1	2 765
Vancouver, B.C.	4 667	55	4 258	87	4 736	52.1	4 353	47.9	8 925	98.4	142	1.6	9 089
Victoria, B.C.	3 542	25	1 189	37	3 570	74.4	1 230	25.6	4 731	98.7	62	1.3	4 800
Iqaluit, N.W.T.	23	21	9	2	44	80.0	11	20.0	32	58.2	23	41.8	55
Yellowknife, N.W.T.	250	10	252	5	260	50.0	260	50.0	502	97.1	15	2.9	520
Whitehorse, Yukon	266	4	379	5	270	41.2	385	58.8	645	98.6	9	1.4	655
Other Locations	22 508	5 996	12 642	3 888	28 546	63.3	16 568	36.7	35 150	78.1	9 884	21.9	45 114
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, language requirements of position and language group

Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1987

Language requirements of position

Geographic Area	Bilingual		English		French		English or French		Total		Grand total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	
Newfoundland	43	12	4 991	32	0	1	3	3	5 139	53	5 214
Prince Edward Island	241	118	1 593	30	0	0	4	0	1 869	149	2 023
Nova Scotia	415	245	12 104	168	0	7	85	36	12 960	464	13 456
New Brunswick	890	1 584	4 017	281	4	31	258	166	5 266	2 108	7 379
Quebec (Except NCR)	1 299	14 401	92	22	236	13 600	40	347	1 715	29 173	30 923
Quebec (NCR)	4 615	6 372	4 838	497	7	218	823	567	10 417	7 772	18 200
Ontario (NCR)	13 084	13 296	15 156	1 292	20	329	5 096	2 196	34 008	17 430	51 521
Ontario (Except NCR)	1 503	1 012	29 957	555	4	18	184	50	32 492	1 663	34 264
Manitoba	320	207	8 360	134	0	0	10	2	8 896	356	9 268
Saskatchewan	114	57	5 168	30	0	0	9	1	5 405	91	5 504
Alberta	189	114	11 953	167	1	1	20	2	12 547	297	12 857
British Columbia	208	99	18 984	181	1	0	23	3	19 802	291	20 128
Yukon	1	2	845	10	0	0	0	0	875	12	888
Northwest Territories	6	29	1 176	28	0	3	0	0	1 279	63	1 347
Outside Canada	184	131	194	5	0	6	795	282	1 175	425	1 600
Total	23 197	37 712	119 455	3 432	273	14 214	7 351	3 655	153 971	60 385	214 930^a

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1987

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	153	205	271	554	1 532	258
Bureau of Pensions Advocates	3	27	9	6	19	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	8	0
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	7	14	13
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	58	0
Canadian Human Rights Commission	0	0	6	1	7	4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	1	1 081
Canadian Pension Commission	0	197	0	0	2	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	3	0	5	377
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	16	3	19	58	197	1
Consumer and Corporate Affairs	15	4	62	19	251	1 147
Correctional Service of Canada	18	1	363	708	3 084	7
Elections Canada	0	0	0	0	0	0
Employment and Immigration	694	193	840	1 263	5 909	2 559
Energy, Mines and Resources	14	9	177	10	60	38
Environment	224	60	703	171	988	1 493
External Affairs	2	0	6	3	36	237
Federal Court	0	0	3	0	14	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	0	0
Finance	0	0	0	0	1	0
Fisheries and Oceans	715	47	1 161	456	379	3
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	24	0
Indian Affairs and Northern Development	0	1	109	26	328	1 224
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	25	0	97	35
Labour	12	0	32	31	69	469
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	3	0
National Archives of Canada	0	0	9	0	19	1
National Defence (civilian)	245	253	5 790	1 370	4 572	1 334
National Energy Board	0	0	0	0	1	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	69	30	236	113	793	11
National Library of Canada	0	0	0	0	0	298
National Museums of Canada	0	0	1	0	0	197
National Parole Board	0	0	0	20	36	0
National Revenue (Customs and Excise)	67	6	255	276	1 845	98
National Revenue (Taxation)	496	53	300	219	3 118	0
National Transportation Agency of Canada	0	0	0	16	25	537
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	0	0	2
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	5	5	0
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Secretary to the Governor General	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	2

Table 8—Continued

Geographic area										
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total	
2 798	1 683	611	786	1 032	796	1	1	25	10 733	
8	25	5	5	8	13	0	0	0	128	
62	0	3	0	0	6	0	0	0	84	
108	9	11	0	9	9	0	0	0	180	
0	234	254	24	8	176	0	0	0	754	
109	10	7	0	7	9	0	0	0	160	
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22	
2	0	0	0	0	0	0	0	83	1 175	
6	3	0	0	0	2	0	0	0	210	
0	0	2	0	0	3	0	0	0	390	
3	2	0	0	0	0	0	0	0	5	
1 571	165	74	27	53	136	2	4	2	2 330	
135	273	70	39	85	106	0	0	0	2 208	
433	2 305	388	779	861	1 516	0	2	1	10 466	
57	0	0	0	0	0	0	0	0	57	
368	6 159	973	690	1 412	2 546	35	74	18	23 735	
3 817	55	22	27	328	104	9	28	5	4 712	
293	2 158	529	353	1 188	773	103	190	3	9 234	
2 405	62	9	4	19	24	0	0	1 348	4 158	
163	10	3	0	5	7	0	0	0	205	
50	0	0	0	0	0	0	0	0	53	
788	3	0	0	0	0	0	0	2	796	
617	243	248	5	4	1 464	11	27	0	5 384	
45	29	7	0	0	15	0	0	0	120	
15	613	540	437	472	378	227	171	1	4 548	
17	22	0	0	0	0	0	0	0	39	
109	0	0	0	0	0	0	0	0	110	
947	131	23	19	68	119	10	15	1	1 494	
38	71	41	9	22	52	1	0	0	849	
33	0	0	0	0	0	0	0	0	36	
681	19	13	0	5	10	0	0	2	760	
5 400	5 558	1 361	366	2 507	3 797	1	11	37	32 603	
326	0	0	0	18	0	0	0	0	346	
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22	
3 530	1 436	494	289	404	551	283	407	15	8 663	
207	0	0	0	0	0	0	0	0	505	
734	0	0	0	0	0	0	0	0	934	
134	26	0	29	0	20	0	0	0	265	
1 745	3 143	361	170	457	974	12	3	14	9 429	
4 364	4 373	1 202	404	1 197	1 995	0	0	0	17 722	
1	28	16	17	15	15	0	0	0	673	
55	0	0	0	0	0	0	0	0	59	
31	0	0	0	0	0	0	0	0	31	
125	4	4	0	4	0	0	0	0	147	
36	0	0	0	0	0	0	0	0	36	
0	4	17	0	0	4	0	0	0	26	
110	0	0	0	0	0	0	0	0	110	
4	4	0	0	0	0	0	0	0	26	
49	0	0	0	0	0	0	0	0	49	
355	0	0	0	0	0	0	0	2	364	

Table 8—Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Public Service Commission	6	8	60	15	169	277
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	436	63	471	170	1 042	886
Regional Industrial Expansion	83	31	105	102	295	3
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Restrictive Trade Practices Commission	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	108	22	138	105	167	0
Science and Technology	0	0	0	0	0	1
Secretary of State of Canada	15	12	145	39	347	1 361
Solicitor General	0	0	0	2	3	0
Statistics Canada	29	0	56	0	73	48
Supply and Services	89	20	319	474	738	4 179
Supreme Court	0	0	0	0	0	0
Tariff Board	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 658	211	1 619	1 082	3 281	11
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	0
Veterans Affairs	47	563	159	58	1 306	8
Total	5 214	2 023	13 456	7 379	30 923	18 200

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1 403	77	42	14	57	55	17	46	0	2 249
133	0	0	0	0	0	0	0	0	133
1 851	912	208	148	516	712	74	58	1	7 550
1 544	142	107	71	55	78	4	7	10	2 647
7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1 151	173	212	363	341	484	18	36	0	3 318
121	0	0	0	0	0	0	0	1	124
644	141	45	24	50	69	1	2	6	2 903
222	2	0	3	2	2	0	0	0	237
4 073	115	42	4	47	56	0	0	0	4 545
2 279	502	178	56	251	319	2	0	16	9 427
75	0	0	0	0	0	0	0	0	75
35	0	0	0	0	0	0	0	0	35
51	0	0	0	0	0	0	0	0	53
3 928	2 939	996	240	1 290	2 506	77	265	5	20 117
141	0	0	0	0	0	0	0	0	143
706	1	1	0	0	0	0	0	2	718
228	400	149	102	60	227	0	0	0	3 309
51 521	34 264	9 268	5 504	12 857	20 128	888	1 347	1 600	214 930^a

Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	5 940	1 645	2 373	769	7 589	70.7	3 144	29.3	8 313	77.5	2 414	22.5	10 733
Bureau of Pensions Advocates	28	9	67	23	37	28.9	91	71.1	95	74.8	32	25.2	128
Canada Labour Relations Board	18	12	16	38	30	35.7	54	64.3	34	40.5	50	59.5	84
Canadian Aviation Safety Board	86	22	39	33	108	60.0	72	40.0	125	69.4	55	30.6	180
Canadian Grain Commission	528	38	177	11	566	75.1	188	24.9	705	93.5	49	6.5	754
Canadian Human Rights Commission	43	18	57	41	61	38.1	99	61.9	100	62.9	59	37.1	160
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	3	5	1	13	8	36.4	14	63.6	4	18.2	18	81.8	22
Canadian International Development Agency	305	282	205	382	588	50.0	587	50.0	510	43.4	664	56.6	1 175
Canadian Pension Commission	44	8	133	22	52	24.8	158	75.2	177	85.5	30	14.5	210
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	112	76	78	123	188	48.2	202	51.8	190	48.8	199	51.2	390
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	1	1	20.0	4	80.0	2	50.0	2	50.0	5
Communications	1 038	379	511	401	1 418	60.9	912	39.1	1 549	66.5	780	33.5	2 330
Consumer and Corporate Affairs	874	392	504	438	1 266	57.3	942	42.7	1 378	62.4	830	37.6	2 208
Correctional Service of Canada	4 943	2 589	1 996	932	7 536	72.0	2 930	28.0	6 939	66.3	3 521	33.7	10 466
Elections Canada	4	28	6	19	32	56.1	25	43.9	10	17.5	47	82.5	57
Employment and Immigration	5 484	3 184	10 004	4 997	8 688	36.6	15 047	63.4	15 488	65.4	8 181	34.6	23 735
Energy, Mines and Resources	2 453	669	1 091	496	3 125	66.3	1 587	33.7	3 544	75.3	1 165	24.7	4 712
Environment	5 457	1 189	1 868	692	6 661	72.1	2 573	27.9	7 325	79.6	1 881	20.4	9 234
External Affairs	1 854	657	1 096	548	2 513	60.4	1 645	39.6	2 950	71.0	1 205	29.0	4 158
Federal Court	38	40	59	68	78	38.0	127	62.0	97	47.3	108	52.7	205
Federal-Provincial Relations Office	14	11	13	15	25	47.2	28	52.8	27	50.9	26	49.1	53
Finance	325	94	215	162	419	52.6	377	47.4	540	67.8	256	32.2	796
Fisheries and Oceans	3 513	456	1 080	325	3 976	73.8	1 408	26.2	4 593	85.5	781	14.5	5 384
Immigration Appeal Board	19	15	52	34	34	28.3	86	71.7	71	59.2	49	40.8	120
Indian Affairs and Northern Development	1 734	313	2 098	398	2 050	45.1	2 498	54.9	3 832	84.3	711	15.7	4 548
International Joint Commission	14	0	9	1	21	53.8	18	46.2	23	95.8	1	4.2	39
Investment Canada	35	13	44	18	48	43.6	62	56.4	79	71.8	31	28.2	110
Justice	441	187	550	312	628	42.0	866	58.0	991	66.5	499	33.5	1 494
Labour	305	122	264	157	427	50.3	422	49.7	569	67.1	279	32.9	849
Law Reform Commission of Canada	3	5	7	21	8	22.2	28	77.8	10	27.8	26	72.2	36
National Archives of Canada	296	125	183	156	421	55.4	339	44.6	479	63.0	281	37.0	760
National Defence (civilian)	17 548	4 312	8 423	2 252	21 906	67.2	10 697	32.8	25 971	79.8	6 564	20.2	32 603
National Energy Board	177	34	93	41	212	61.3	134	38.7	270	78.3	75	21.7	346
National Farm Products Marketing Council	4	6	6	6	10	45.5	12	54.5	10	45.5	12	54.5	22
National Health and Welfare	2 320	739	4 321	1 246	3 068	35.4	5 595	64.6	6 641	77.0	1 985	23.0	8 663
National Library of Canada	98	51	220	136	149	29.5	356	70.5	318	63.0	187	37.0	505
National Museums of Canada	360	161	265	148	521	55.8	413	44.2	625	66.9	309	33.1	934
National Parole Board	43	23	114	85	66	24.9	199	75.1	157	59.2	108	40.8	265
National Revenue (Customs and Excise)	3 789	1 451	3 106	1 073	5 242	55.6	4 187	44.4	6 895	73.2	2 524	26.8	9 429
National Revenue (Taxation)	6 627	2 269	6 265	2 556	8 897	50.2	8 825	49.8	12 892	72.8	4 825	27.2	17 722
National Transportation Agency of Canada	281	103	166	123	384	57.1	289	42.9	447	66.4	226	33.6	673
Office of Privatization and Regulatory Affairs	14	6	21	18	20	33.9	39	66.1	35	59.3	24	40.7	59
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	5	7	6	13	12	38.7	19	61.3	11	35.5	20	64.5	31
Office of the Commissioner of Official Languages	15	46	23	63	61	41.5	86	58.5	38	25.9	109	74.1	147

Table 9—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	17	18	1	2.8	35	97.2	18	50.0	18	50.0	36
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	14	0	11	1	14	53.8	12	46.2	25	96.2	1	3.8	26
Office of the Secretary to the Governor General	15	29	22	40	44	40.0	66	60.0	37	34.9	69	65.1	110
Office of the Superintendent of Financial Institutions	20	4	2	0	24	92.3	2	7.7	22	84.6	4	15.4	26
Offices of the Information and Privacy Commissioners	18	12	9	10	30	61.2	19	38.8	27	55.1	22	44.9	49
Privy Council Office	76	69	111	105	146	40.1	218	59.9	187	51.8	174	48.2	364
Public Service Commission	395	487	491	872	885	39.4	1 364	60.6	886	39.5	1 359	60.5	2 249
Public Service Staff Relations Board	24	31	32	38	61	45.9	72	54.1	56	44.8	69	55.2	133
Public Works	4 135	1 499	1 361	540	5 644	74.8	1 906	25.2	5 496	72.9	2 039	27.1	7 550
Regional Industrial Expansion	1 023	368	767	484	1 392	52.6	1 255	47.4	1 790	67.8	852	32.2	2 647
Registry of the Competition Tribunal	0	2	2	3	2	28.6	5	71.4	2	28.6	5	71.4	7
Restrictive Trade Practices Commission	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	467	152	2 194	502	619	18.7	2 699	81.3	2 661	80.3	654	19.7	3 318
Science and Technology	40	13	40	31	53	42.7	71	57.3	80	64.5	44	35.5	124
Secretary of State of Canada	325	653	607	1 318	978	33.7	1 925	66.3	932	32.1	1 971	67.9	2 903
Solicitor General	81	19	80	53	102	43.0	135	57.0	161	69.1	72	30.9	237
Statistics Canada	1 447	744	1 413	919	2 198	48.4	2 346	51.6	2 860	63.2	1 663	36.8	4 545
Supply and Services	2 803	1 793	2 743	2 080	4 599	48.8	4 828	51.2	5 546	58.9	3 873	41.1	9 427
Supreme Court	11	19	15	30	30	40.0	45	60.0	26	34.7	49	65.3	75
Tariff Board	14	5	8	8	19	54.3	16	45.7	22	62.9	13	37.1	35
Tax Court of Canada	6	10	16	21	16	30.2	37	69.8	22	41.5	31	58.5	53
Transport	12 567	3 350	2 964	1 212	15 934	79.2	4 183	20.8	15 531	77.3	4 562	22.7	20 117
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	86	14	22	21	100	69.9	43	30.1	108	75.5	35	24.5	143
Treasury Board (Secretariat)	287	109	185	137	396	55.2	322	44.8	472	65.7	246	34.3	718
Veterans Affairs	707	644	1 238	717	1 352	40.9	1 957	59.1	1 945	58.8	1 361	41.2	3 309
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930^a

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars, 1986 and 1987

1986 (Current dollars)

Salary group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Less than \$10 000	74	33	16	4	107	84.3	20	15.7	90	70.9	37	29.1	127
10 000-14 999	5	4	30	15	9	16.4	46	83.6	35	64.8	19	35.2	55
15 000-19 999	2 289	1 276	6 262	2 624	3 579	28.6	8 919	71.4	8 551	68.7	3 900	31.3	12 498
20 000-24 999	12 434	5 102	22 542	10 408	17 574	34.7	33 004	65.3	34 976	69.3	15 510	30.7	50 578
25 000-29 999	13 491	4 555	8 537	3 855	18 069	59.2	12 429	40.8	22 028	72.4	8 410	27.6	30 498
30 000-34 999	20 009	7 456	8 682	3 255	27 490	69.7	11 959	30.3	28 691	72.8	10 711	27.2	39 499
35 000-39 999	11 885	4 437	4 147	1 992	16 339	72.7	6 147	27.3	16 032	71.4	6 429	28.6	22 486
40 000-44 999	6 113	2 210	1 343	687	8 333	80.4	2 030	19.6	7 456	72.0	2 897	28.0	10 363
45 000-49 999	6 595	1 984	952	455	8 587	85.9	1 407	14.1	7 547	75.6	2 439	24.4	9 994
50 000-54 999	5 785	1 372	545	215	7 161	90.4	760	9.6	6 330	80.0	1 587	20.0	7 921
55 000-59 999	4 277	946	400	98	5 229	91.3	498	8.7	4 677	81.8	1 044	18.2	5 727
60 000-64 999	2 441	485	165	37	2 927	93.5	202	6.5	2 606	83.3	522	16.7	3 129
65 000-69 999	1 349	235	79	15	1 587	94.4	94	5.6	1 428	85.1	250	14.9	1 681
70 000-74 999	693	160	36	15	856	94.4	51	5.6	729	80.6	175	19.4	907
75 000-79 000	334	81	11	6	417	96.1	17	3.9	345	79.9	87	20.1	434
80 000 and over	228	61	10	4	292	95.4	14	4.6	238	78.5	65	21.5	306
Total	88 002	30 397	53 757	23 685	118 556	60.4	77 597	39.6	141 759	72.4	54 082	27.6	196 153
Other ^a	5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37.9	13 144	62.1	14 081	68.8	6 373	31.2	21 175
Grand total	93 859	32 277	61 981	28 178	126 587	58.2	90 741	41.8	155 840	72.0	60 455	28.0	217 223^c

1986 (Constant dollars)^b

Salary group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Less than \$10 000	76	35	16	10	111	81.0	26	19.0	92	67.2	45	32.8	137
10 000-14 999	2 210	1 237	5 941	2 523	3 460	28.9	8 497	71.1	8 151	68.4	3 760	31.6	11 957
15 000-19 999	15 571	6 395	25 334	11 819	22 013	37.2	37 213	62.8	40 905	69.2	18 214	30.8	59 226
20 000-24 999	20 779	6 987	10 285	4 043	27 797	65.9	14 376	34.1	31 064	73.8	11 030	26.2	42 173
25 000-29 999	18 966	7 108	7 871	3 208	26 097	70.2	11 092	29.8	26 837	72.2	10 316	27.8	37 189
30 000-34 999	10 491	3 768	2 421	1 344	14 273	79.1	3 766	20.9	12 912	71.6	5 112	28.4	18 039
35 000-39 999	6 920	2 147	907	461	9 076	86.9	1 368	13.1	7 827	75.0	2 608	25.0	10 444
40 000-44 999	6 756	1 461	597	183	8 222	91.3	780	8.7	7 353	81.7	1 644	18.3	9 002
45 000-49 999	4 469	857	294	62	5 330	93.7	356	6.3	4 763	83.8	919	16.2	5 686
50 000-54 999	1 036	240	57	18	1 282	94.5	75	5.5	1 093	80.9	258	19.1	1 357
55 000-59 999	497	101	24	10	600	94.6	34	5.4	521	82.4	111	17.6	634
60 000-64 999	158	42	9	3	200	94.3	12	5.7	167	78.8	45	21.2	212
65 000-69 999	23	8	1	1	32	94.1	2	5.9	24	72.7	9	27.3	34
70 000-74 999	48	9	0	0	59	100.0	0	0.0	48	84.2	9	15.8	59
75 000-79 999	2	2	0	0	4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	4
80 000 and over	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	88 002	30 397	53 757	23 685	118 556	60.4	77 597	39.6	141 759	72.4	54 082	27.6	196 153
Other ^a	5 857	1 880	8 224	4 493	8 031	37.9	13 144	62.1	14 081	68.8	6 373	31.2	21 175
Grand total	93 859	32 277	61 981	28 178	126 587	58.2	90 741	41.8	155 840	72.0	60 455	28.0	217 223^c

^a Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

^b The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1986 and 1987 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

^c Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 10—Continued

1987 (Current dollars)												
Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
52	22	13	4	74	81.3	17	18.7	65	71.4	26	28.6	91
9	4	17	6	13	36.1	23	63.9	26	72.2	10	27.8	36
1 660	1 199	5 222	2 532	2 864	26.9	7 768	73.1	6 882	64.8	3 731	35.2	10 632
11 738	4 856	22 915	10 412	16 609	33.2	33 346	66.8	34 653	69.4	15 268	30.6	49 955
11 558	4 007	7 511	3 561	15 573	58.4	11 080	41.6	19 069	71.6	7 568	28.4	26 653
20 583	7 380	8 736	3 244	27 972	70.0	11 986	30.0	29 319	73.4	10 624	26.6	39 958
9 700	3 632	3 774	1 841	13 337	70.4	5 617	29.6	13 474	71.1	5 473	28.9	18 954
7 180	2 562	1 966	912	9 750	77.2	2 879	22.8	9 146	72.5	3 474	27.5	12 629
7 656	2 412	1 296	626	10 074	84.0	1 922	16.0	8 952	74.7	3 038	25.3	11 996
4 522	1 221	502	206	5 745	89.0	708	11.0	5 024	77.9	1 427	22.1	6 453
4 617	992	433	142	5 613	90.7	575	9.3	5 050	81.7	1 134	18.3	6 188
3 091	645	248	54	3 738	92.5	302	7.5	3 339	82.7	699	17.3	4 040
1 361	217	95	17	1 580	93.4	112	6.6	1 456	86.2	234	13.8	1 692
729	182	76	13	911	91.1	89	8.9	805	80.5	195	19.5	1 000
539	137	42	20	680	91.6	62	8.4	581	78.7	157	21.3	742
597	154	29	14	754	94.6	43	5.4	626	78.8	168	21.2	797
85 693	29 650	52 897	23 614	115 416	60.1	76 561	39.9	138 590	72.2	53 264	27.8	191 977
6 101	2 169	9 280	4 952	8 374	36.8	14 384	63.2	15 381	68.4	7 121	31.6	22 759
91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930
1987 (Constant dollars) ^b												
Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
53	22	14	6	75	78.9	20	21.1	67	70.5	28	29.5	95
2 624	1 430	6 673	2 983	4 063	29.6	9 674	70.4	9 297	67.8	4 413	32.2	13 737
16 268	6 521	24 849	11 580	22 803	38.5	36 448	61.5	41 117	69.4	18 101	30.6	59 251
25 359	9 079	12 369	4 952	34 452	66.5	17 330	33.5	37 728	72.9	14 031	27.1	51 782
15 311	5 605	5 490	2 639	20 924	72.0	8 132	28.0	20 801	71.6	8 244	28.4	29 056
8 678	3 011	1 801	892	11 699	81.3	2 694	18.7	10 479	72.9	3 903	27.1	14 393
6 767	1 705	824	308	8 475	88.2	1 132	11.8	7 591	79.0	2 013	21.0	9 607
5 514	1 177	472	145	6 697	91.6	617	8.4	5 986	81.9	1 322	18.1	7 314
2 911	551	218	50	3 464	92.8	268	7.2	3 129	83.9	601	16.1	3 732
1 365	332	120	26	1 697	92.1	146	7.9	1 485	80.6	358	19.4	1 843
456	111	30	14	571	92.8	44	7.2	486	79.5	125	20.5	615
93	30	6	3	123	93.2	9	6.8	99	75.0	33	25.0	132
138	32	8	5	170	92.9	13	7.1	146	79.8	37	20.2	183
49	15	1	1	65	97.0	2	3.0	50	75.8	16	24.2	67
4	0	0	0	6	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	6
2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
85 693	29 650	52 897	23 614	115 416	60.1	76 561	39.9	138 590	72.2	53 264	27.8	191 977
6 101	2 169	9 280	4 952	8 374	36.8	14 384	63.2	15 381	68.4	7 121	31.6	22 759
91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930

Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1987

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 196	826	372	108	4 022	89.3	480	10.7	3 568	79.3	934	20.7	4 502
• Specified period	13	5	1	0	18	94.7	1	5.3	14	73.7	5	26.3	19
Total	3 209	831	373	108	4 040	89.4	481	10.6	3 582	79.2	939	20.8	4 521
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 043	3 367	3 428	1 193	16 426	78.0	4 627	22.0	16 471	78.3	4 560	21.7	21 053
• Seasonal	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
• Specified period	507	135	518	115	644	50.3	637	49.7	1 025	80.4	250	19.6	1 281
Total	13 551	3 502	3 946	1 308	17 071	76.4	5 264	23.6	17 497	78.4	4 810	21.6	22 335
Part-time													
• Indeterminate	11	12	168	81	23	8.5	249	91.5	179	65.8	93	34.2	272
• Specified period	13	2	34	15	15	23.1	50	76.9	47	73.4	17	26.6	65
Total	24	14	202	96	38	11.3	299	88.7	226	67.3	110	32.7	337
Total	13 575	3 516	4 148	1 404	17 109	75.5	5 563	24.5	17 723	78.3	4 920	21.7	22 672
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	23 341	9 802	12 963	5 810	33 154	63.8	18 778	36.2	36 304	69.9	15 612	30.1	51 932
• Seasonal	17	6	8	6	23	62.2	14	37.8	25	67.6	12	32.4	37
• Specified period	640	299	540	277	946	53.4	826	46.6	1 180	67.2	576	32.8	1 772
Total	23 998	10 107	13 511	6 093	34 123	63.5	19 618	36.5	37 509	69.8	16 200	30.2	53 741
Part-time													
• Indeterminate	44	55	467	251	99	12.1	718	87.9	511	62.5	306	37.5	817
• Seasonal	46	12	6	0	59	90.8	6	9.2	52	81.3	12	18.8	65
• Specified period	30	16	41	19	47	43.5	61	56.5	71	67.0	35	33.0	108
Total	120	83	514	270	205	20.7	785	79.3	634	64.2	353	35.8	990
Total	24 118	10 190	14 025	6 363	34 328	62.7	20 403	37.3	38 143	69.7	16 553	30.3	54 731
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	17 216	4 433	2 355	708	21 662	87.6	3 064	12.4	19 571	79.2	5 141	20.8	24 726
• Seasonal	253	53	36	8	308	87.3	45	12.7	289	82.6	61	17.4	353
• Specified period	545	169	291	85	724	65.6	379	34.4	836	76.7	254	23.3	1 103
Total	18 014	4 655	2 682	801	22 694	86.7	3 488	13.3	20 696	79.1	5 456	20.9	26 182
Part-time													
• Indeterminate	7	8	77	25	15	12.8	102	87.2	84	71.8	33	28.2	117
• Seasonal	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
• Specified period	16	6	13	7	22	52.4	20	47.6	29	69.0	13	31.0	42
Total	24	14	91	32	38	23.6	123	76.4	115	71.4	46	28.6	161
Total	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86.3	3 611	13.7	20 811	79.1	5 502	20.9	26 343
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	56 796	18 428	19 118	7 819	75 264	73.6	26 949	26.4	75 914	74.3	26 247	25.7	102 213
• Seasonal	271	59	44	14	332	84.9	59	15.1	315	81.2	73	18.8	391
• Specified period	1 705	608	1 350	477	2 332	55.9	1 843	44.1	3 055	73.8	1 085	26.2	4 175
Total	58 772	19 095	20 512	8 310	77 928	73.0	28 851	27.0	79 284	74.3	27 405	25.7	106 779
Part-time													
• Indeterminate	62	75	712	357	137	11.4	1 069	88.6	774	64.2	432	35.8	1 206
• Seasonal	47	12	7	0	60	89.6	7	10.4	54	81.8	12	18.2	67
• Specified period	59	24	88	41	84	39.1	131	60.9	147	69.3	65	30.7	215
Total	168	111	807	398	281	18.9	1 207	81.1	975	65.7	509	34.3	1 488
Total	58 940	19 206	21 319	8 708	78 209	72.2	30 058	27.8	80 259	74.2	27 914	25.8	108 267

Table 11—Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	6 275	3 553	30 616	14 769	9 833	17.8	45 420	82.2	36 891	66.8	18 322	33.2	55 253
• Seasonal	4	5	66	49	9	7.3	115	92.7	70	56.5	54	43.5	124
• Specified period	1 077	503	4 847	2 638	1 600	17.5	7 564	82.5	5 924	65.4	3 141	34.6	9 164
Total	7 356	4 061	35 529	17 456	11 442	17.7	53 099	82.3	42 885	66.6	21 517	33.4	64 541
Part-time													
• Indeterminate	37	26	1 296	881	66	2.9	2 194	97.1	1 333	59.5	907	40.5	2 260
• Seasonal	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
• Specified period	68	28	308	200	99	15.7	532	84.2	376	62.3	228	37.7	632
Total	105	55	1 604	1 081	166	5.7	2 726	94.2	1 709	60.1	1 136	39.9	2 893
Total	7 461	4 116	37 133	18 537	11 608	17.2	55 825	82.8	44 594	66.3	22 653	33.7	67 434
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	22 587	7 661	3 136	1 022	30 269	87.9	4 161	12.1	25 723	74.8	8 683	25.2	34 430
• Seasonal	578	187	72	15	766	89.8	87	10.2	650	76.3	202	23.7	853
• Specified period	2 013	541	255	101	2 596	87.8	362	12.2	2 268	77.9	642	22.1	2 958
Total	25 178	8 389	3 463	1 138	33 631	87.9	4 610	12.1	28 641	75.0	9 527	25.0	38 241
Part-time													
• Indeterminate	164	83	209	127	248	42.2	339	57.8	373	64.0	210	36.0	587
• Seasonal	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
• Specified period	12	16	25	51	39	33.1	79	66.9	37	35.6	67	64.4	118
Total	179	99	234	178	290	41.0	418	59.0	413	59.9	277	40.1	708
Total	25 357	8 488	3 697	1 316	33 921	87.1	5 028	12.9	29 054	74.8	9 804	25.2	38 949
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	85 693	29 650	52 897	23 614	115 416	60.1	76 561	39.9	138 590	72.2	53 264	27.8	191 977
• Seasonal	853	251	182	78	1 107	80.9	261	19.1	1 035	75.9	329	24.1	1 368
• Specified period	4 796	1 653	6 452	3 216	6 530	40.1	9 770	59.9	11 248	69.8	4 869	30.2	16 300
Total	91 342	31 554	59 531	26 908	123 053	58.7	86 592	41.3	150 873	72.1	58 462	27.9	209 645
Part-time													
• Indeterminate	263	184	2 218	1 366	451	11.1	3 604	88.9	2 481	61.5	1 550	38.5	4 055
• Seasonal	50	13	7	0	64	90.1	7	9.9	57	81.4	13	18.6	71
• Specified period	139	68	421	292	222	23.0	742	76.9	560	60.9	360	39.1	965
Total	452	265	2 646	1 658	737	14.5	4 353	85.5	3 098	61.7	1 923	38.3	5 091
Grand total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1987

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Francophones	Anglo-phones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Executive (EX)	1 841	498	172	51	2 339	91.3	223	8.7	2 013	78.6	549	21.4	2 562
Senior Management (SM)	1 368	333	201	57	1 701	86.8	258	13.2	1 569	80.1	390	19.9	1 959
Total	3 209	831	373	108	4 040	89.4	481	10.6	3 582	79.2	939	20.8	4 521
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Agriculture (AG)	205	53	39	9	258	84.3	48	15.7	244	79.7	62	20.3	306
Architecture and Town Planning (AR)	203	52	26	11	255	87.0	38	13.0	229	78.4	63	21.6	293
Auditing (AU)	2 360	710	290	74	3 070	89.4	364	10.6	2 650	77.2	784	22.8	3 434
Biological Sciences (BI)	760	110	196	39	872	78.7	236	21.3	956	86.5	149	13.5	1 108
Chemistry (CH)	271	45	82	15	316	76.5	97	23.5	353	85.5	60	14.5	413
Defense Scientific Service (DS)	387	117	33	11	504	92.0	44	8.0	420	76.6	128	23.4	548
Dentistry (DE)	25	4	2	0	29	93.5	2	6.5	27	87.1	4	12.9	31
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 436	379	433	134	1 816	76.2	568	23.8	1 869	78.5	513	21.5	2 384
Education (ED)	706	409	721	399	1 115	49.9	1 121	50.1	1 427	63.8	808	36.2	2 236
Engineering and Land Surveying (EN)	2 246	475	81	39	2 723	95.7	121	4.3	2 327	81.9	514	18.1	2 844
Forestry (FO)	116	29	7	1	145	94.8	8	5.2	123	80.4	30	19.6	153
Historical Research (HR)	137	48	80	20	185	64.9	100	35.1	217	76.1	68	23.9	285
Home Economics (HE)	1	0	28	14	1	2.3	43	97.7	29	67.4	14	32.6	44
Law (LA)	406	142	208	89	548	64.9	297	35.1	614	72.7	231	27.3	845
Library Science (LS)	123	48	283	57	171	33.4	341	66.6	406	79.5	105	20.5	512
Mathematics (MA)	96	35	37	12	131	72.8	49	27.2	133	73.9	47	26.1	180
Medicine (MD)	177	54	37	5	232	84.4	43	15.6	214	78.4	59	21.6	275
Meteorology (MT)	417	115	39	19	534	90.2	58	9.8	456	77.3	134	22.7	592
Nursing (NU)	131	43	1 083	311	174	11.1	1 397	88.9	1 214	77.4	354	22.6	1 571
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	0	18	8	1	3.7	26	96.3	19	70.4	8	29.6	27
Pharmacy (PH)	22	16	10	10	38	65.5	20	34.5	32	55.2	26	44.8	58
Physical Sciences (PC)	667	83	115	31	753	83.8	146	16.2	782	87.3	114	12.7	899
Psychology (PS)	67	25	27	16	92	68.1	43	31.9	94	69.6	41	30.4	135
Scientific Regulation (SG)	308	82	79	21	391	79.6	100	20.4	387	79.0	103	21.0	491
Scientific Research (SE)	1 727	177	93	21	1 908	94.4	114	5.6	1 820	90.2	198	9.8	2 022
Social Work (SW)	57	20	39	7	77	62.6	46	37.4	96	78.0	27	22.0	123
University Teaching (UT)	142	89	4	3	233	97.1	7	2.9	146	61.3	92	38.7	240
Veterinary Science (VS)	381	154	58	28	535	86.2	86	13.8	439	70.7	182	29.3	621
Total	13 575	3 516	4 148	1 404	17 109	75.5	5 563	24.5	17 723	78.3	4 920	21.7	22 672
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 081	1 849	3 158	1 849	5 935	54.2	5 012	45.8	7 239	66.2	3 698	33.8	10 947
Administrative Trainee (AT)	19	10	18	9	29	51.8	27	48.2	37	66.1	19	33.9	56
Commerce (CO)	1 206	349	209	81	1 555	84.2	291	15.8	1 415	76.7	430	23.3	1 846
Computer Systems Administration (CS)	2 171	655	603	283	2 830	76.1	887	23.9	2 774	74.7	938	25.3	3 717
Financial Administration (FI)	1 258	455	496	209	1 714	70.9	705	29.1	1 754	72.5	664	27.5	2 419
Foreign Service (FS)	713	225	146	43	938	83.2	189	16.8	859	76.2	268	23.8	1 127
Information Services (IS)	369	222	411	258	591	46.8	672	53.2	780	61.9	480	38.1	1 263
Organization and Methods (OM)	407	128	154	40	535	73.4	194	26.6	561	77.0	168	23.0	729
Personnel Administration (PE)	822	560	913	538	1 383	48.8	1 452	51.2	1 735	61.2	1 098	38.8	2 835
Program Administration (PM)	11 127	4 583	6 985	2 251	15 717	63.0	9 239	37.0	18 112	72.6	6 834	27.4	24 956
Purchasing and Supply (PG)	1 088	406	483	171	1 494	69.6	654	30.4	1 571	73.1	577	26.9	2 148
Translation (TR)	82	438	67	478	520	48.8	545	51.2	149	14.0	916	86.0	1 065
Welfare Programs (WP)	775	310	382	153	1 087	67.0	536	33.0	1 157	71.4	463	28.6	1 623
Total	24 118	10 190	14 025	6 363	34 328	62.7	20 403	37.3	38 143	69.7	16 553	30.3	54 731

Table 12—Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 706	284	52	15	1 990	96.7	67	3.3	1 758	85.5	299	14.5	2 057
Aircraft Operations (AO)	471	97	19	6	572	95.8	25	4.2	490	82.6	103	17.4	597
Drafting and Illustration (DD)	1 061	303	191	54	1 368	84.8	245	15.2	1 252	77.8	357	22.2	1 616
Educational Support (EU)	5	3	31	1	8	20.0	32	80.0	36	90.0	4	10.0	40
Electronics (EL)	2 317	609	32	11	2 930	98.6	43	1.4	2 349	79.1	620	20.9	2 973
Engineering and Scientific Support (EG)	4 780	1 087	980	208	5 873	83.1	1 191	16.9	5 760	81.6	1 295	18.4	7 064
General Technical (GT)	1 969	480	345	88	2 453	84.9	435	15.1	2 314	80.3	568	19.7	2 888
Photography (PY)	80	38	13	4	118	87.4	17	12.6	93	68.9	42	31.1	135
Primary Products Inspection (PI)	1 794	608	179	66	2 403	90.7	245	9.3	1 973	74.5	674	25.5	2 648
Radio Operations (RO)	939	165	63	19	1 104	93.1	82	6.9	1 002	84.5	184	15.5	1 186
Ships' Officers (SO)	1 133	264	52	24	1 397	94.8	76	5.2	1 185	80.4	288	19.6	1 473
Social Science Support (SI)	688	354	778	334	1 043	48.4	1 112	51.6	1 466	68.1	688	31.9	2 155
Technical Inspection (TI)	1 095	377	38	3	1 473	97.3	41	2.7	1 133	74.9	380	25.1	1 514
Total	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86.3	3 611	13.7	20 811	79.1	5 502	20.9	26 343
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	6 288	3 644	27 110	12 727	9 961	20.0	39 943	80.0	33 398	67.1	16 371	32.9	49 905
Communications (CM)	317	82	188	46	399	63.0	234	37.0	505	79.8	128	20.2	633
Data Processing (DA)	620	270	1 416	512	892	31.5	1 942	68.5	2 036	72.2	782	27.8	2 834
Office Equipment Operation (OE)	129	74	114	84	203	50.6	198	49.4	243	60.6	158	39.4	401
Secretariat, Stenographic, Typing (ST)	107	46	8 305	5 168	153	1.1	13 508	98.9	8 412	61.7	5 214	38.3	13 661
Total	7 461	4 116	37 133	18 537	11 608	17.2	55 825	82.8	44 594	66.3	22 653	33.7	67 434
Operational													
Correction (CX)	2 666	1 528	467	172	4 196	86.8	639	13.2	3 133	64.8	1 700	35.2	4 835
Firefighters (FR)	1 134	199	8	2	1 333	99.3	10	0.7	1 142	85.0	201	15.0	1 343
General Labour and Trades (GL)	10 636	3 342	234	56	14 008	98.0	290	2.0	10 870	76.2	3 398	23.8	14 298
General Services (GS)	4 620	1 835	2 353	519	6 473	69.2	2 880	30.8	6 973	74.8	2 354	25.2	9 353
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1 454	368	17	1	1 822	99.0	18	1.0	1 471	79.9	369	20.1	1 840
Hospital Services (HS)	206	415	444	299	628	45.6	748	54.4	650	47.7	714	52.3	1 376
Lightkeepers (LI)	298	16	4	0	314	98.7	4	1.3	302	95.0	16	5.0	318
Printing Operations (PR)	251	430	110	245	681	65.6	357	34.4	361	34.8	675	65.2	1 038
Ship Repair (SR)	2 338	25	16	0	2 378	99.3	16	0.7	2 354	98.9	25	1.1	2 394
Ships' Crews (SC)	1 754	330	44	22	2 088	96.9	66	3.1	1 798	83.6	352	16.4	2 154
Total	25 357	8 488	3 697	1 316	33 921	87.1	5 028	12.9	29 054	74.8	9 804	25.2	38 949
Grand total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1987

Geographic location	Occupational category													Total
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Newfoundland	33	0.6	240	4.6	943	18.1	1 235	23.7	1 348	25.9	1 415	27.1	5 214	
Prince Edward Island	30	1.5	101	5.0	508	25.1	242	12.0	742	36.7	400	19.8	2 023	
Nova Scotia	95	0.7	974	7.2	1 887	14.0	2 149	16.0	3 195	23.7	5 156	38.3	13 456	
New Brunswick	52	0.7	440	6.0	1 569	21.3	1 079	14.6	2 389	32.4	1 850	25.1	7 379	
Quebec (Except NCR)	197	0.6	2 925	9.5	7 498	24.2	3 571	11.5	9 617	31.1	7 112	23.0	30 923	
Quebec (NCR)	797	4.4	1 721	9.5	7 445	40.9	1 023	5.6	6 372	35.0	842	4.6	18 200	
Ontario (NCR)	2 257	4.4	7 216	14.0	14 703	28.5	5 414	10.5	18 178	35.3	3 710	7.2	51 521	
Ontario (Except NCR)	221	0.6	3 508	10.2	8 891	25.9	3 989	11.6	10 854	31.7	6 800	19.8	34 264	
Manitoba	92	1.0	1 078	11.6	2 006	21.6	1 373	14.8	3 138	33.9	1 581	17.1	9 268	
Saskatchewan	46	0.8	796	14.5	1 302	23.7	676	12.3	1 537	27.9	1 147	20.8	5 504	
Alberta	105	0.8	1 426	11.1	2 709	21.1	1 959	15.2	3 452	26.8	3 203	24.9	12 857	
British Columbia	128	0.6	1 801	8.9	4 246	21.1	3 035	15.1	5 668	28.2	5 250	26.1	20 128	
Yukon	7	0.8	179	20.2	136	15.3	184	20.7	191	21.5	184	20.7	888	
Northwest Territories	11	0.8	202	15.0	180	13.4	379	28.1	291	21.6	255	18.9	1 347	
Outside Canada	286	17.9	65	4.1	708	44.2	35	2.2	462	28.9	44	2.7	1 600	
Total	4 521	2.1	22 672	10.6	54 731	25.5	26 343	12.3	67 434	31.4	38 949	18.1	214 930	

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

The Management Category and women, Francophones and aboriginal peoples

Number and percentage of men, women, Anglophones, Francophones and aboriginal peoples in the Management Category, by group and level, 1986 and 1987

1986											
Group and level	Men		Women		Anglophones		Francophones		Aboriginal peoples		Total employees in category
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
EX-5*	81	97.6	2	2.4	66	79.5	17	20.5	0	0.0	83
EX-4	201	93.9	13	6.1	161	75.2	53	24.8	2	0.9	214
EX-3	433	94.1	27	5.9	369	80.2	91	19.8	2	0.4	460
EX-2	693	93.0	52	7.0	586	78.7	159	21.3	4	0.5	745
EX-1	854	90.2	93	9.8	743	78.5	204	21.5	5	0.5	947
SM	1 692	89.0	210	11.0	1 544	81.2	358	18.8	13	0.7	1 902
Total	3 954	90.9	397	9.1	3 469	79.7	882	20.3	26	0.6	4 351

1987											
Group and level	Men		Women		Anglophones		Francophones		Aboriginal peoples		Total employees in category
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
EX-5*	82	97.6	2	2.4	67	79.8	17	20.2	0	0.0	84
EX-4	201	91.8	18	8.2	162	74.0	57	26.0	1	0.5	219
EX-3	459	94.6	26	5.4	391	80.6	94	19.4	2	0.4	485
EX-2	741	90.9	74	9.1	629	77.2	186	22.8	6	0.7	815
EX-1	856	89.3	103	10.7	764	79.7	195	20.3	5	0.5	959
SM	1 701	86.8	258	13.2	1 569	80.1	390	19.9	13	0.7	1 959
Total ^b	4 040	89.4	481	10.6	3 582	79.2	939	20.8	27	0.6	4 521

^aIncludes 5 executives in 1986 and 5 in 1987 who are ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.^bIncludes 11 members of visible minority groups and 12 disabled people.

Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1987

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No.	%	No.	%		
Management	Bilingual	2 516	75.1	832	24.9	3 348	3 348
	English	702	98.7	9	1.3	711	711
	French	0	0.0	2	100.0	2	2
	English or French	320	79.2	84	20.8	404	404
	Total	3 582	79.2	939	20.8	4 521	4 521
Scientific and Professional	Bilingual	3 965	50.6	3 873	49.4	7 838	7 838
	English	12 752	98.1	243	1.9	12 995	12 995
	French	17	2.8	583	97.2	600	600
	English or French	662	83.0	136	17.0	798	798
	Total	17 723	78.3	4 920	21.7	22 643	22 672
Administrative and Foreign Service	Bilingual	8 981	40.3	13 304	59.7	22 285	22 285
	English	27 252	97.7	641	2.3	27 893	27 893
	French	12	0.6	2 042	99.4	2 054	2 054
	English or French	1 468	79.3	384	20.7	1 852	1 852
	Total	38 143	69.7	16 553	30.3	54 696	54 731
Technical	Bilingual	1 806	33.4	3 601	66.6	5 407	5 407
	English	17 807	97.3	497	2.7	18 304	18 304
	French	37	3.3	1 079	96.7	1 116	1 116
	English or French	877	77.1	260	22.9	1 137	1 137
	Total	20 811	79.1	5 502	20.9	26 313	26 343
Administrative Support	Bilingual	5 218	27.5	13 764	72.5	18 982	18 982
	English	35 233	95.9	1 512	4.1	36 745	36 745
	French	81	1.5	5 464	98.5	5 545	5 545
	English or French	2 352	66.5	1 183	33.5	3 535	3 535
	Total	44 594	66.3	22 653	33.7	67 247	67 434
Operational	Bilingual	698	23.1	2 324	76.9	3 022	3 022
	English	25 702	98.0	530	2.0	26 232	26 232
	French	126	2.4	5 044	97.6	5 170	5 170
	English or French	1 670	50.9	1 608	49.1	3 278	3 278
	Total	29 054	74.8	9 804	25.2	38 858	38 949
All Categories	Bilingual	23 197	38.1	37 712	61.9	60 909	60 909
	English	119 455	97.2	3 432	2.8	122 887	122 887
	French	273	1.9	14 214	98.1	14 487	14 487
	English or French	7 351	66.8	3 655	33.2	11 006	11 006
	Grand total	153 971	71.8	60 385	28.2	214 356	214 930

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	169	28	10	4	197	93.4	14	6.6	179	84.8	32	15.2	211
Canada Labour Relations Board	7	0	1	0	7	87.5	1	12.5	8	100.0	0	0.0	8
Canadian Aviation Safety Board	7	0	0	1	7	87.5	1	12.5	7	87.5	1	12.5	8
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	2	0	3	0	2	40.0	3	60.0	5	100.0	0	0.0	5
Canadian International Development Agency	65	39	6	6	104	89.7	12	10.3	71	61.2	45	38.8	116
Canadian Pension Commission	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	8	3	0	28	90.3	3	9.7	23	74.2	8	25.8	31
Communications	61	25	4	1	86	94.5	5	5.5	65	71.4	26	28.6	91
Consumer and Corporate Affairs	54	9	7	2	63	87.5	9	12.5	61	84.7	11	15.3	72
Correctional Service of Canada	50	21	6	2	71	89.9	8	10.1	56	70.9	23	29.1	79
Elections Canada	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Employment and Immigration	124	57	16	4	181	90.0	20	10.0	140	69.7	61	30.3	201
Energy, Mines and Resources	146	24	13	3	170	91.4	16	8.6	159	85.5	27	14.5	186
Environment	191	39	13	3	230	93.5	16	6.5	204	82.9	42	17.1	246
External Affairs	338	89	19	6	427	94.5	25	5.5	357	79.0	95	21.0	452
Federal Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Federal-Provincial Relations Office	9	7	6	2	16	66.7	8	33.3	15	62.5	9	37.5	24
Finance	74	9	8	0	83	91.2	8	8.8	82	90.1	9	9.9	91
Fisheries and Oceans	112	19	7	2	131	93.6	9	6.4	119	85.0	21	15.0	140
Immigration Appeal Board	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Indian Affairs and Northern Development	131	21	14	4	152	89.4	18	10.6	145	85.3	25	14.7	170
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	7	2	3	0	9	75.0	3	25.0	10	83.3	2	16.7	12
Justice	6	8	1	0	14	93.3	1	6.7	7	46.7	8	53.3	15
Labour	25	8	8	1	33	78.6	9	21.4	33	78.6	9	21.4	42
National Archives of Canada	13	3	1	0	16	94.1	1	5.9	14	82.4	3	17.6	17
National Defence (civilian)	127	20	7	0	147	95.5	7	4.5	134	87.0	20	13.0	154
National Energy Board	19	0	1	0	19	95.0	1	5.0	20	100.0	0	0.0	20
National Health and Welfare	110	19	25	5	129	81.1	30	18.9	135	84.9	24	15.1	159
National Library of Canada	3	1	5	1	4	40.0	6	60.0	8	80.0	2	20.0	10
National Museums of Canada	22	6	2	1	28	90.3	3	9.7	24	77.4	7	22.6	31
National Parole Board	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
National Revenue (Customs and Excise)	78	17	10	3	95	88.0	13	12.0	88	81.5	20	18.5	108
National Revenue (Taxation)	108	37	6	0	145	96.0	6	4.0	114	75.5	37	24.5	151
National Transportation Agency of Canada	30	5	2	1	35	92.1	3	7.9	32	84.2	6	15.8	38
Office of Privatization and Regulatory Affairs	5	0	4	0	5	55.6	4	44.4	9	100.0	0	0.0	9
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	4	7	1	3	11	73.3	4	26.7	5	33.3	10	66.7	15
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Office of the Secretary to the Governor General	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4

Table 16—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Superintendent of Financial Institutions	16	3	0	0	19	100.0	0	0.0	16	84.2	3	15.8	19
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	1	0	1	4	80.0	1	20.0	3	60.0	2	40.0	5
Privy Council Office	32	11	20	7	43	61.4	27	38.6	52	74.3	18	25.7	70
Public Service Commission	30	22	10	7	52	75.4	17	24.6	40	58.0	29	42.0	69
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	7
Public Works	92	25	8	1	117	92.9	9	7.1	100	79.4	26	20.6	126
Regional Industrial Expansion	195	55	18	5	250	91.6	23	8.4	213	78.0	60	22.0	273
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Science and Technology	20	5	10	1	25	69.4	11	30.6	30	83.3	6	16.7	36
Secretary of State of Canada	25	21	11	7	46	71.9	18	28.1	36	56.3	28	43.8	64
Solicitor General	21	4	3	0	25	89.3	3	10.7	24	85.7	4	14.3	28
Statistics Canada	62	18	9	3	80	87.0	12	13.0	71	77.2	21	22.8	92
Supply and Services	168	45	18	6	213	89.9	24	10.1	186	78.5	51	21.5	237
Supreme Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tariff Board	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	213	42	19	4	255	91.7	23	8.3	232	83.5	46	16.5	278
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	52	7	4	0	59	93.7	4	6.3	56	88.9	7	11.1	63
Treasury Board (Secretariat)	113	26	25	8	139	80.8	33	19.2	138	80.2	34	19.8	172
Veterans Affairs	23	4	2	2	27	87.1	4	12.9	25	80.6	6	19.4	31
Total	3 209	831	373	108	4 040	89.4	481	10.6	3 582	79.2	939	20.8	4 521

The Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	1 855	398	256	90	2 253	86.7	346	13.3	2 111	81.2	488	18.8	2 599
Bureau of Pensions Advocates	23	5	10	4	28	66.7	14	33.3	33	78.6	9	21.4	42
Canada Labour Relations Board	1	0	2	1	1	25.0	3	75.0	3	75.0	1	25.0	4
Canadian Aviation Safety Board	9	1	0	2	10	83.3	2	16.7	9	75.0	3	25.0	12
Canadian Grain Commission	27	0	6	1	27	79.4	7	20.6	33	97.1	1	2.9	34
Canadian Human Rights Commission	3	2	2	1	5	62.5	3	37.5	5	62.5	3	37.5	8
Canadian International Development Agency	39	32	3	4	71	91.0	7	9.0	42	53.8	36	46.2	78
Canadian Pension Commission	12	0	3	0	12	80.0	3	20.0	15	100.0	0	0.0	15
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	22	6	5	0	28	84.8	5	15.2	27	81.8	6	18.2	33
Communications	235	65	17	8	300	92.3	25	7.7	252	77.5	73	22.5	325
Consumer and Corporate Affairs	151	37	29	14	188	81.4	43	18.6	180	77.9	51	22.1	231
Correctional Service of Canada	253	124	274	65	377	52.7	339	47.3	527	73.6	189	26.4	716
Employment and Immigration	122	50	49	14	172	73.2	63	26.8	171	72.8	64	27.2	235
Energy, Mines and Resources	1 056	181	139	42	1 238	87.2	181	12.8	1 195	84.3	223	15.7	1 419
Environment	1 433	308	192	62	1 745	87.2	255	12.7	1 625	81.5	370	18.5	2 000
External Affairs	32	5	13	1	37	72.5	14	27.5	45	88.2	6	11.8	51
Federal Court	0	0	1	1	0	0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Federal-Provincial Relations Office	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Finance	154	33	47	11	187	76.3	58	23.7	201	82.0	44	18.0	245
Fisheries and Oceans	812	94	100	16	907	88.7	116	11.3	912	89.2	110	10.8	1 023
Immigration Appeal Board	0	1	6	1	1	12.5	7	87.5	6	75.0	2	25.0	8
Indian Affairs and Northern Development	597	49	615	46	646	49.4	662	50.6	1 212	92.7	95	7.3	1 308
International Joint Commission	5	0	0	0	10	90.9	1	9.1	5	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	2	0	4	0	2	33.3	4	66.7	6	100.0	0	0.0	6
Justice	374	132	194	74	506	65.4	268	34.6	568	73.4	206	26.6	774
Labour	41	13	11	4	54	78.3	15	21.7	52	75.4	17	24.6	69
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	49	17	39	8	66	58.4	47	41.6	88	77.9	25	22.1	113
National Defence (civilian)	1 047	363	227	125	1 413	80.1	352	19.9	1 274	72.3	488	27.7	1 765
National Energy Board	78	14	12	4	93	85.3	16	14.7	90	83.3	18	16.7	109
National Farm Products Marketing Council	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Health and Welfare	718	152	945	137	872	44.5	1 087	55.5	1 663	85.2	289	14.8	1 959
National Library of Canada	45	20	95	21	65	35.9	116	64.1	140	77.3	41	22.7	181
National Museums of Canada	60	14	39	3	74	63.8	42	36.2	99	85.3	17	14.7	116
National Parole Board	0	0	1	0	0	0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	391	106	55	23	497	86.4	78	13.6	446	77.6	129	22.4	575
National Revenue (Taxation)	1 887	572	249	69	2 459	88.5	318	11.5	2 136	76.9	641	23.1	2 777
National Transportation Agency of Canada	78	23	12	5	101	85.6	17	14.4	90	76.3	28	23.7	118
Office of Privatization and Regulatory Affairs	1	1	2	0	2	50.0	2	50.0	3	75.0	1	25.0	4
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	5
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	2	0	0.0	5	100.0	3	60.0	2	40.0	5

Table 17—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Privy Council Office	3	0	2	0	3	60.0	2	40.0	5	100.0	0	0.0	5
Public Service Commission	63	170	72	230	233	43.6	302	56.4	135	25.2	400	74.8	535
Public Service Staff Relations Board	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Public Works	569	107	23	8	676	95.6	31	4.4	592	83.7	115	16.3	707
Regional Industrial Expansion	52	18	11	4	70	81.4	16	18.6	63	74.1	22	25.9	86
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	17	3	12	4	20	55.6	16	44.4	29	80.6	7	19.4	36
Science and Technology	4	0	4	0	4	50.0	4	50.0	8	100.0	0	0.0	8
Secretary of State of Canada	9	8	7	5	17	58.6	12	41.4	16	55.2	13	44.8	29
Solicitor General	9	1	8	1	10	52.6	9	47.4	17	89.5	2	10.5	19
Statistics Canada	461	168	169	65	629	72.9	234	27.1	630	73.0	233	27.0	863
Supply and Services	117	44	14	4	161	89.9	18	10.1	131	73.2	48	26.8	179
Supreme Court	1	3	5	2	4	36.4	7	63.6	6	54.5	5	45.5	11
Tariff Board	9	2	0	1	11	91.7	1	8.3	9	75.0	3	25.0	12
Tax Court of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Transport	569	129	36	28	699	91.5	65	8.5	605	79.4	157	20.6	764
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Treasury Board (Secretariat)	21	3	5	1	24	80.0	6	20.0	26	86.7	4	13.3	30
Veterans Affairs	50	38	115	189	88	22.4	305	77.6	165	42.1	227	57.9	393
Total	13 575	3 516	4 148	1 404	17 109	75.5	5 563	24.5	17 723	78.3	4 920	21.7	22 672

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	565	179	281	98	746	66.3	379	33.7	846	75.3	277	24.7	1 125
Bureau of Pensions Advocates	4	2	12	3	6	28.6	15	71.4	16	76.2	5	23.8	2
Canada Labour Relations Board	10	8	3	8	18	62.1	11	37.9	13	44.8	16	55.2	29
Canadian Aviation Safety Board	6	4	14	7	10	32.3	21	67.7	20	64.5	11	35.5	31
Canadian Grain Commission	23	4	12	1	27	67.5	13	32.5	35	87.5	5	12.5	40
Canadian Human Rights Commission	33	13	35	12	46	49.5	47	50.5	68	73.1	25	26.9	93
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2	3	1	3	5	55.6	4	44.4	3	33.3	6	66.7	9
Canadian International Development Agency	179	179	101	116	359	62.3	217	37.7	280	48.7	295	51.3	576
Canadian Pension Commission	15	3	7	1	18	69.2	8	30.8	22	84.6	4	15.4	26
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	66	47	34	48	113	57.7	83	42.3	100	51.3	95	48.7	196
Civil Aviation Tribunal	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	214	119	160	129	334	53.6	289	46.4	374	60.1	248	39.9	623
Consumer and Corporate Affairs	239	140	127	102	379	62.3	229	37.7	366	60.2	242	39.8	608
Correctional Service of Canada	962	436	317	180	1 399	73.8	497	26.2	1 279	67.5	616	32.5	1 896
Elections Canada	0	8	5	6	8	42.1	11	57.9	5	26.3	14	73.7	19
Employment and Immigration	4 082	2 195	3 437	1 323	6 280	56.9	4 763	43.1	7 519	68.1	3 518	31.9	11 043
Energy, Mines and Resources	351	121	210	104	472	60.1	314	39.9	561	71.4	225	28.6	786
Environment	702	234	322	150	937	66.5	472	33.5	1 024	72.7	384	27.3	1 409
External Affairs	940	336	259	99	1 277	78.1	358	21.9	1 199	73.4	435	26.6	1 635
Federal Court	24	14	15	19	38	52.8	34	47.2	39	54.2	33	45.8	72
Federal-Provincial Relations Office	4	3	2	2	7	63.6	4	36.4	6	54.5	5	45.5	11
Finance	64	26	57	42	90	47.6	99	52.4	121	64.0	68	36.0	189
Fisheries and Oceans	415	115	171	62	530	69.5	233	30.5	586	76.8	177	23.2	763
Immigration Appeal Board	9	6	5	6	15	57.7	11	42.3	14	53.8	12	46.2	26
Indian Affairs and Northern Development	754	184	501	111	940	60.6	612	39.4	1 255	81.0	295	19.0	1 552
International Joint Commission	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	22	11	10	4	33	70.2	14	29.8	32	68.1	15	31.9	47
Justice	28	20	48	26	48	39.3	74	60.7	76	62.3	46	37.7	122
Labour	175	71	93	35	246	65.6	129	34.4	268	71.7	106	28.3	375
Law Reform Commission of Canada	0	2	1	3	2	33.3	4	66.7	1	16.7	5	83.3	6
National Archives of Canada	70	37	42	21	107	62.9	63	37.1	112	65.9	58	34.1	170
National Defence (civilian)	1 290	331	408	144	1 622	74.6	552	25.4	1 698	78.1	475	21.9	2 174
National Energy Board	60	12	24	7	72	69.9	31	30.1	84	81.6	19	18.4	103
National Farm Products Marketing Council	2	2	2	0	4	66.7	2	33.3	4	66.7	2	33.3	6
National Health and Welfare	580	212	558	222	792	50.3	783	49.7	1 138	72.4	434	27.6	1 575
National Library of Canada	15	9	18	9	24	47.1	27	52.9	33	64.7	18	35.3	51
National Museums of Canada	43	40	68	39	83	43.7	107	56.3	111	58.4	79	41.6	190
National Parole Board	21	11	25	16	32	43.8	41	56.2	46	63.0	27	37.0	73
National Revenue (Customs and Excise)	2 938	1 141	1 376	368	4 079	70.0	1 744	30.0	4 314	74.1	1 509	25.9	5 823
National Revenue (Taxation)	3 329	1 106	2 130	679	4 435	61.2	2 809	38.8	5 459	75.4	1 785	24.6	7 244
National Transportation Agency of Canada	79	44	45	22	123	64.7	67	35.3	124	65.3	66	34.7	190
Office of Privatization and Regulatory Affairs	3	2	3	1	5	55.6	4	44.4	6	66.7	3	33.3	9
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	0	2	4	66.7	2	33.3	1	16.7	5	83.3	6

Table 18—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Commissioner of Official Languages	9	32	16	30	41	47.1	46	52.9	25	28.7	62	71.3	87
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	9	8	0	0.0	17	100.0	9	52.9	8	47.1	17
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	9	0	1	0	9	90.0	1	10.0	10	100.0	0	0.0	10
Office of the Secretary to the Governor General	2	4	5	8	6	27.3	16	72.7	7	36.8	12	63.2	22
Office of the Superintendent of Financial Institutions	4	1	1	0	5	83.3	1	16.7	5	83.3	1	16.7	6
Offices of the Information and Privacy Commissioners	12	8	5	1	20	76.9	6	23.1	17	65.4	9	34.6	26
Privy Council Office	16	19	31	23	35	39.3	54	60.7	47	52.8	42	47.2	89
Public Service Commission	218	201	188	221	421	50.7	410	49.3	406	49.0	422	51.0	831
Public Service Staff Relations Board	3	10	9	7	13	44.8	16	55.2	12	41.4	17	58.6	29
Public Works	785	266	283	91	1 051	73.7	376	26.3	1 068	74.9	357	25.1	1 427
Regional Industrial Expansion	709	231	241	156	940	70.3	397	29.7	950	71.1	387	28.9	1 337
Restrictive Trade Practices Commission	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	90	19	81	34	109	48.7	115	51.3	171	76.3	53	23.7	224
Science and Technology	14	6	11	11	20	47.6	22	52.4	25	59.5	17	40.5	42
Secretary of State of Canada	241	562	305	663	803	45.3	968	54.7	546	30.8	1 225	69.2	1 771
Solicitor General	41	7	25	13	50	56.2	39	43.8	66	76.7	20	23.3	89
Statistics Canada	353	185	174	129	538	64.0	303	36.0	527	62.7	314	37.3	841
Supply and Services	1 500	625	762	412	2 125	64.4	1 174	35.6	2 262	68.6	1 037	31.4	3 299
Supreme Court	1	3	1	3	4	50.0	4	50.0	2	25.0	6	75.0	8
Tariff Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	4	5	4	2	9	60.0	6	40.0	8	53.3	7	46.7	15
Transport	1 237	396	587	223	1 636	66.9	810	33.1	1 824	74.7	619	25.3	2 446
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	26	2	11	8	28	59.6	19	40.4	37	78.7	10	21.3	47
Treasury Board (Secretariat)	129	62	86	38	191	60.6	124	39.4	215	68.3	100	31.7	315
Veterans Affairs	393	111	248	52	504	62.7	300	37.3	641	79.7	163	20.3	804
Total	24 118	10 190	14 025	6 363	34 328	62.7	20 403	37.3	38 143	69.7	16 553	30.3	54 731

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	2 271	701	551	126	2 974	81.5	677	18.5	2 822	77.3	827	22.7	3 651
Canadian Aviation Safety Board	64	14	5	0	78	94.0	5	6.0	69	83.1	14	16.9	83
Canadian Grain Commission	307	17	56	0	324	85.3	56	14.7	363	95.5	17	4.5	380
Canadian Human Rights Commission	0	1	3	1	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	5
Canadian International Development Agency	3	7	1	7	10	55.6	8	44.4	4	22.2	14	77.8	18
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	3	2	1	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	57.1	7
Communications	433	121	46	15	554	90.1	61	9.9	479	77.9	136	22.1	615
Consumer and Corporate Affairs	347	130	43	15	477	89.2	58	10.8	390	72.9	145	27.1	535
Correctional Service of Canada	34	12	8	4	46	79.3	12	20.7	42	72.4	16	27.6	58
Elections Canada	2	4	0	1	6	85.7	1	14.3	2	28.6	5	71.4	7
Employment and Immigration	22	22	21	7	44	61.1	28	38.9	43	59.7	29	40.3	72
Energy, Mines and Resources	619	200	140	33	819	82.6	173	17.4	759	76.5	233	23.5	992
Environment	1 732	342	243	67	2 078	86.9	313	13.1	1 975	82.8	409	17.2	2 391
External Affairs	118	16	21	8	134	82.2	29	17.8	139	85.3	24	14.7	163
Federal Court	4	7	11	2	11	45.8	13	54.2	15	62.5	9	37.5	24
Finance	14	10	12	3	24	61.5	15	38.5	26	66.7	13	33.3	39
Fisheries and Oceans	1 571	190	175	37	1 765	89.3	212	10.7	1 746	88.5	227	11.5	1 977
Immigration Appeal Board	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Indian Affairs and Northern Development	115	10	72	5	125	61.9	77	38.1	187	92.6	15	7.4	202
International Joint Commission	2	0	1	0	3	75.0	1	25.0	3	100.0	0	0.0	4
Investment Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	6	3	45	23	9	11.7	68	88.3	51	66.2	26	33.8	77
Labour	32	17	11	6	49	74.2	17	25.8	43	65.2	23	34.8	66
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	56	23	30	22	79	60.3	52	39.7	86	65.6	45	34.4	131
National Defence (civilian)	2 093	606	149	33	2 706	93.7	182	6.3	2 242	77.8	639	22.2	2 888
National Defence Board	12	2	7	3	14	58.3	10	41.7	19	79.2	5	20.8	24
National Farm Products Marketing Council	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Health and Welfare	283	77	253	55	360	53.7	310	46.3	536	80.2	132	19.8	670
National Library of Canada	6	3	22	19	9	18.0	41	82.0	28	56.0	22	44.0	50
National Museums of Canada	141	30	68	15	171	67.3	83	32.7	209	82.3	45	17.7	254
National Parole Board	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
National Revenue (Customs and Excise)	2	6	2	4	8	57.1	6	42.9	4	28.6	10	71.4	14
National Revenue (Taxation)	106	43	22	5	149	84.7	27	15.3	128	72.7	48	27.3	176
National Transportation Agency of Canada	74	13	11	4	87	85.3	15	14.7	85	83.3	17	16.7	102
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Secretary to the Governor General	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	3	2	2	1	5	62.5	3	37.5	5	62.5	3	37.5	8
Public Service Commission	19	19	10	7	38	69.1	17	30.9	29	52.7	26	47.3	55
Public Service Staff Relations Board	1	2	0	1	3	75.0	1	25.0	1	25.0	3	75.0	4

Table 19—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
					No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Public Works	830	216	60	13	1 046	93.5	73	6.5	890	79.5	229	20.5	1 119
Regional Industrial Expansion	17	15	13	6	32	62.7	19	37.3	30	58.8	21	41.2	51
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	44	6	19	3	50	69.4	22	30.6	63	87.5	9	12.5	72
Science and Technology	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Secretary of State of Canada	6	9	9	22	15	32.6	31	67.4	15	32.6	31	67.4	46
Solicitor General	0	0	3	2	0	0.0	5	100.0	3	60.0	2	40.0	5
Statistics Canada	271	175	242	120	446	55.2	362	44.8	513	63.5	295	36.5	808
Supply and Services	73	39	19	12	112	78.3	31	21.7	92	64.3	51	35.7	143
Supreme Court	0	2	1	5	2	25.0	6	75.0	1	12.5	7	87.5	8
Tariff Board	2	1	3	0	3	50.0	3	50.0	5	83.3	1	16.7	6
Tax Court of Canada	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	6 283	1 541	343	100	7 831	94.6	443	5.4	6 626	80.1	1 641	19.9	8 274
Treasury Board (Secretariat)	8	0	1	4	8	61.5	5	38.5	9	69.2	4	30.8	13
Veterans Affairs	5	9	8	15	14	37.8	23	62.2	13	35.1	24	64.9	37
Total	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86.3	3 611	13.7	20 811	79.1	5 502	20.9	26 343

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	148	76	1 193	428	224	12.1	1 623	87.9	1 341	72.7	504	27.3	1 847
Bureau of Pensions Advocates	1	2	45	16	3	4.6	62	95.4	46	71.9	18	28.1	63
Canada Labour Relations Board	0	4	10	29	4	9.3	39	90.7	10	23.3	33	76.7	43
Canadian Aviation Safety Board	0	3	20	23	3	6.5	43	93.5	20	43.5	26	56.5	46
Canadian Grain Commission	15	2	91	8	17	14.7	99	85.3	106	91.4	10	8.6	116
Canadian Human Rights Commission	5	2	14	27	7	14.3	42	85.7	19	39.6	29	60.4	49
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	2	0	10	3	23.1	10	76.9	1	7.7	12	92.3	13
Canadian International Development Agency	18	24	94	249	42	10.9	343	89.1	112	29.1	273	70.9	385
Canadian Pension Commission	16	4	122	21	20	12.0	146	88.0	138	84.7	25	15.3	166
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	12	34	74	15	12.2	108	87.8	37	30.1	86	69.9	123
Civil Aviation Tribunal	0	0	1	1	0	0	3	100.0	1	50.0	1	50.0	3
Communications	46	35	284	248	81	13.2	532	86.8	330	53.8	283	46.2	613
Consumer and Corporate Affairs	63	65	298	305	128	17.5	603	82.5	361	49.4	370	50.6	731
Correctional Service of Canada	75	50	889	498	125	8.3	1 389	91.7	964	63.8	548	36.2	1 514
Elections Canada	1	7	1	12	8	38.1	13	61.9	2	9.5	19	90.5	21
Employment and Immigration	1 101	837	6 478	3 647	1 948	16.1	10 168	83.9	7 579	62.8	4 484	37.2	12 116
Energy, Mines and Resources	130	73	587	310	204	18.5	897	81.5	717	65.2	383	34.8	1 101
Environment	168	88	978	399	257	15.7	1 385	84.3	1 146	70.2	487	29.8	1 642
External Affairs	365	161	783	432	527	30.2	1 216	69.8	1 148	65.9	593	34.1	1 743
Federal Court	8	11	32	44	19	20.0	76	80.0	40	42.1	55	57.9	95
Federal-Provincial Relations Office	1	0	4	11	1	6.3	15	93.8	5	31.3	11	68.8	16
Finance	17	13	91	106	30	13.2	197	86.8	108	47.6	119	52.4	227
Fisheries and Oceans	69	25	606	205	94	10.4	814	89.6	675	74.6	230	25.4	908
Immigration Appeal Board	7	7	40	27	14	17.3	67	82.7	47	58.0	34	42.0	81
Indian Affairs and Northern Development	97	44	857	232	141	11.5	1 090	88.5	954	77.6	276	22.4	1 231
International Joint Commission	3	0	7	1	4	21.1	15	78.9	10	90.9	1	9.1	19
Investment Canada	3	0	26	14	3	7.0	40	93.0	29	67.4	14	32.6	43
Justice	23	22	262	189	45	9.0	455	91.0	285	57.5	211	42.5	500
Labour	31	12	141	111	43	14.6	252	85.4	172	58.3	123	41.7	295
Law Reform Commission of Canada	3	3	4	18	6	21.4	22	78.6	7	25.0	21	75.0	28
National Archives of Canada	96	33	71	105	129	42.3	176	57.7	167	54.8	138	45.2	305
National Defence (civilian)	1 131	353	5 506	1 520	1 488	17.4	7 044	82.6	6 637	78.0	1 873	22.0	8 533
National Energy Board	8	6	49	27	14	15.6	76	84.4	57	63.3	33	36.7	90
National Farm Products Marketing Council	0	2	4	6	2	16.7	10	83.3	4	33.3	8	66.7	12
National Health and Welfare	412	213	2 277	808	625	16.8	3 099	83.2	2 689	72.5	1 021	27.5	3 724
National Library of Canada	29	18	79	86	47	22.2	165	77.8	108	50.9	104	49.1	212
National Museums of Canada	17	11	81	84	28	14.5	165	85.5	98	50.8	95	49.2	193
National Parole Board	14	11	87	69	25	13.8	156	86.2	101	55.8	80	44.2	181
National Revenue (Customs and Excise)	351	149	1 658	674	502	17.7	2 340	82.3	2 009	70.9	823	29.1	2 842
National Revenue (Taxation)	1 052	440	3 850	1 800	1 492	20.9	5 654	79.1	4 902	68.6	2 240	31.4	7 146
National Transportation Agency of Canada	20	18	96	91	38	16.9	187	83.1	116	51.6	109	48.4	225
Office of Privatization and Regulatory Affairs	5	3	12	17	8	21.6	29	78.4	17	45.9	20	54.1	37

Table 20—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	2	4	8	5	29.4	12	70.6	7	41.2	10	58.8	17
Office of the Commissioner of Official Languages	2	7	3	30	9	21.4	33	78.6	5	11.9	37	88.1	42
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	4	7	1	8.3	11	91.7	5	41.7	7	58.3	12
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	9	1	1	9.1	10	90.9	10	90.9	1	9.1	11
Office of the Secretary to the Governor General	3	2	10	28	5	11.6	38	88.4	13	30.2	30	69.8	43
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	3	3	8	4	26.7	11	73.3	4	26.7	11	73.3	15
Privy Council Office	20	33	55	74	53	29.1	129	70.9	75	41.2	107	58.8	182
Public Service Commission	33	60	190	407	93	13.5	597	86.5	223	32.3	467	67.7	690
Public Service Staff Relations Board	4	7	11	24	11	23.4	36	76.6	15	32.6	31	67.4	47
Public Works	197	70	837	341	267	18.4	1 181	81.6	1 034	71.6	411	28.4	1 448
Regional Industrial Expansion	47	45	484	312	93	10.4	799	89.6	531	59.8	357	40.2	892
Registry of the Competition Tribunal	0	2	0	3	2	40.0	3	60.0	0	0.0	5	100.0	5
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	110	70	2 002	448	180	6.8	2 453	93.2	2 112	80.3	518	19.7	2 633
Science and Technology	2	2	14	19	4	10.8	33	89.2	16	43.2	21	56.8	37
Secretary of State of Canada	44	50	275	621	94	9.5	896	90.5	319	32.2	671	67.8	990
Solicitor General	10	7	41	37	17	17.7	79	82.3	51	53.7	44	46.3	96
Statistics Canada	283	181	818	599	471	24.8	1 431	75.2	1 101	58.5	780	41.5	1 903
Supply and Services	593	472	1 824	1 403	1 065	24.8	3 230	75.2	2 417	56.3	1 875	43.7	4 295
Supreme Court	4	3	8	20	7	20.0	28	80.0	12	34.3	23	65.7	35
Tariff Board	1	1	5	7	2	14.3	12	85.7	6	42.9	8	57.1	14
Tax Court of Canada	2	3	10	19	5	14.7	29	85.3	12	35.3	22	64.7	34
Transport	360	172	1 909	829	534	16.3	2 744	83.7	2 269	69.4	1 001	30.6	3 278
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	3	7	13	6	23.1	20	76.9	10	38.5	16	61.5	26
Treasury Board (Secretariat)	14	15	68	86	29	15.8	154	84.2	82	44.8	101	55.2	183
Veterans Affairs	170	65	779	211	236	19.2	990	80.8	949	77.5	276	22.5	1 226
Total	7 461	4 116	37 133	18 537	11 608	17.2	55 825	82.8	44 594	66.3	22 653	33.7	67 434

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1987

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	932	263	82	23	1 195	91.9	105	8.1	1 014	78.0	286	22.0	1 300
Canadian Grain Commission	150	15	12	1	165	92.7	13	7.3	162	91.0	16	9.0	178
Canadian International Development Agency	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	49	14	0	0	63	100.0	0	0.0	49	77.8	14	22.2	63
Consumer and Corporate Affairs	20	11	0	0	31	100.0	0	0.0	20	64.5	11	35.5	31
Correctional Service of Canada	3 569	1 946	502	183	5 518	89.0	685	11.0	4 071	65.7	2 129	34.3	6 200
Elections Canada	1	6	0	0	7	100.0	0	0.0	1	14.3	6	85.7	7
Employment and Immigration	33	23	3	2	63	92.6	5	7.4	36	59.0	25	41.0	61
Energy, Mines and Resources	151	70	2	4	222	97.4	6	2.6	153	67.4	74	32.6	228
Environment	1 231	178	120	11	1 414	91.5	132	8.5	1 351	87.7	189	12.3	1 540
External Affairs	61	50	1	2	111	97.4	3	2.6	62	54.4	52	45.6	114
Federal Court	1	8	0	2	9	81.8	2	18.2	1	9.1	10	90.9	11
Finance	2	3	0	0	5	100.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	5
Fisheries and Oceans	534	13	21	3	549	95.8	24	4.2	555	97.2	16	2.8	573
Indian Affairs and Northern Development	40	5	39	0	46	54.1	39	45.9	79	94.0	5	6.0	85
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	4	2	0	0	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	6
Labour	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Archives of Canada	12	12	0	0	24	100.0	0	0.0	12	50.0	12	50.0	24
National Defence (civilian)	11 860	2 639	2 126	430	14 530	85.0	2 560	15.0	13 986	82.0	3 069	18.0	17 095
National Health and Welfare	217	66	263	19	290	50.3	286	49.7	480	85.0	85	15.0	576
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Museums of Canada	77	60	7	6	137	91.3	13	8.7	84	56.0	66	44.0	150
National Parole Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	29	32	5	1	61	91.0	6	9.0	34	50.7	33	49.3	67
National Revenue (Taxation)	145	71	8	3	217	95.2	11	4.8	153	67.4	74	32.6	228
Office of the Secretary to the Governor General	7	20	7	4	27	69.2	12	30.8	14	36.8	24	63.2	39
Privy Council Office	2	4	1	0	7	70.0	3	30.0	3	42.9	4	57.1	10
Public Service Commission	7	15	4	0	22	84.6	4	15.4	11	42.3	15	57.7	26
Public Works	1 662	815	150	86	2 487	91.3	236	8.7	1 812	66.8	901	33.2	2 723
Regional Industrial Expansion	3	4	0	1	7	87.5	1	12.5	3	37.5	5	62.5	8
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	206	53	80	13	259	73.6	93	26.4	286	81.3	66	18.8	352
Secretary of State of Canada	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Statistics Canada	17	17	1	3	34	89.5	4	10.5	18	47.4	20	52.6	38
Supply and Services	352	568	106	243	923	72.4	351	27.6	458	36.1	811	63.9	1 274
Supreme Court	4	8	0	0	12	100.0	0	0.0	4	33.3	8	66.7	12
Tax Court of Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Transport	3 905	1 070	70	28	4 979	98.1	98	1.9	3 975	78.4	1 098	21.6	5 077
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Treasury Board (Secretariat)	2	3	0	0	5	100.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	5
Veterans Affairs	66	417	86	248	483	59.0	335	41.0	152	18.6	665	81.4	818
Total	25 357	8 488	3 697	1 316	33 921	87.1	5 028	12.9	29 054	74.8	9 804	25.2	38 949

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

—For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1986 and 1987

Type of employment	1986			1987		
	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	3 214	26 110	29 362	3 642	31 340	34 986
• Part-time	141	399	541	377	748	1 125
• Seasonal	305	306	612	260	396	656
Total	3 660	26 816	30 516	4 279	32 484	36 767
Specified period						
• Full-time	3 788	39 643	43 470	4 525	42 756	47 287
• Part-time	163	1 917	2 081	173	2 178	2 352
• Seasonal	7	12	19	4	5	9
Total	3 958	41 580	45 579	4 702	44 939	49 648
All types of employment						
• Full-time	7 008	65 786	72 871	8 167	74 097	82 275
• Part-time	306	2 316	2 624	550	2 926	3 477
• Seasonal	313	318	632	264	401	665
Grand total	7 627	68 431	76 140	8 982	77 424	86 418

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1987

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	66	2	33	4	69	64.5	38	35.5	99	94.3	6	5.7	107
Prince Edward Island	17	2	19	4	19	44.2	23	53.5	36	85.7	6	14.3	43
Nova Scotia	307	15	165	7	324	65.2	172	34.6	472	95.5	22	4.5	497
New Brunswick	155	35	107	49	193	55.3	156	44.7	262	75.7	84	24.3	349
Quebec (Except NCR)	46	526	30	376	577	58.4	407	41.2	76	7.8	902	92.2	988
National Capital Region	796	358	683	592	1 176	47.4	1 290	52.0	1 480	60.9	950	39.1	2 483
Ontario (Except NCR)	732	39	630	34	778	53.7	665	45.9	1 362	94.9	73	5.1	1 448
Manitoba	216	4	266	12	222	44.3	278	55.5	482	96.8	16	3.2	501
Saskatchewan	139	2	174	6	143	44.3	180	55.7	313	97.5	8	2.5	323
Alberta	407	10	381	16	417	51.1	397	48.7	788	96.8	26	3.2	816
British Columbia	634	4	392	7	641	61.6	400	38.4	1 026	98.9	11	1.1	1 041
Yukon	39	0	56	1	39	40.6	57	59.4	95	99.0	1	1.0	96
Northwest Territories	74	4	157	4	78	32.5	162	67.5	231	96.7	8	3.3	240
Outside Canada	27	10	9	4	37	74.0	13	26.0	36	72.0	14	28.0	50
Total	3 655	1 011	3 102	1 116	4 713	52.5	4 238	47.2	6 758	76.1	2 127	23.9	8 982

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

—The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (86 418) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1987

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	1 131	7	626	9	1 142	64.0	637	35.7	1 757	99.1	16	0.9	1 783
Prince Edward Island	279	18	526	77	297	32.9	606	67.1	805	89.4	95	10.6	903
Nova Scotia	2 069	47	1 422	54	2 139	58.7	1 497	41.1	3 491	97.2	101	2.8	3 643
New Brunswick	794	220	747	510	1 014	44.6	1 258	55.4	1 541	67.9	730	32.1	2 272
Quebec (Except NCR)	270	4 803	330	8 034	5 079	37.7	8 374	62.2	600	4.5	12 838	95.5	13 470
National Capital Region	6 230	3 071	8 709	6 982	9 321	37.2	15 728	62.7	14 939	59.8	10 053	40.2	25 083
Ontario (Except NCR)	4 133	181	6 669	361	4 356	38.1	7 061	61.7	10 809	95.2	542	4.8	11 444
Manitoba	1 254	35	1 975	144	1 290	37.7	2 120	62.0	3 231	94.8	179	5.2	3 418
Saskatchewan	580	4	836	18	587	40.7	857	59.3	1 416	98.5	22	1.5	1 444
Alberta	1 747	28	2 485	124	1 777	40.5	2 611	59.5	4 232	96.5	152	3.5	4 389
British Columbia	3 503	44	4 720	147	3 553	42.1	4 885	57.9	8 223	97.7	191	2.3	8 441
Yukon	118	0	200	1	118	36.8	201	62.6	318	99.7	1	0.3	321
Northwest Territories	174	13	305	2	187	37.7	309	62.3	479	97.0	15	3.0	496
Outside Canada	197	48	47	25	245	77.3	72	22.7	244	77.0	73	23.0	317
Total	22 479	8 519	29 597	16 488	31 105	40.2	46 216	59.7	52 085	67.6	25 008	32.4	77 424

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

—The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (86 418) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1986 and 1987

1986

Appointments *within* the Public Service
Type of appointment

Occupational category	Appointments to the Public Service		Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	65	0.9	651	4.6	488	2.9	0	0.0	6	0.3	0	0.0	1 210	1.6
Scientific and Professional	1 130	14.8	1 897	13.4	1 339	8.0	1 464	4.2	195	8.4	1	100.0	6 031	7.9
Administrative and Foreign Service	1 326	17.4	3 940	27.8	3 598	21.4	3 675	10.5	520	22.5	0	0.0	13 070	17.2
Technical	746	9.8	1 819	12.8	1 404	8.4	2 039	5.8	179	7.7	0	0.0	6 195	8.1
Administrative Support	2 242	29.4	4 051	28.6	7 699	45.8	23 181	66.0	1 030	44.5	0	0.0	38 245	50.2
Operational	2 077	27.2	1 814	12.8	2 274	13.5	4 777	13.6	384	16.6	0	0.0	11 338	14.9
Total	7 627	100.0	14 172	100.0	16 802	100.0	35 136	100.0	2 314	100.0	1	100.0	76 140	100.0

1987

Management	66	0.7	680	4.1	520	2.4	0	0.0	6	0.2	0	0.0	1 272	1.5
Scientific and Professional	1 298	14.5	2 003	12.1	1 700	8.0	1 432	3.9	221	9.0	0	0.0	6 654	7.7
Administrative and Foreign Service	1 313	14.6	5 236	31.6	4 645	21.8	3 675	9.9	656	26.7	1	25.0	15 531	18.0
Technical	991	11.0	1 815	11.0	1 527	7.2	1 800	4.9	207	8.4	0	0.0	6 340	7.3
Administrative Support	2 701	30.1	4 730	28.6	10 077	47.2	25 201	68.0	957	39.0	0	0.0	43 673	50.5
Operational	2 598	28.9	2 087	12.6	2 884	13.5	4 951	13.4	407	16.6	3	75.0	12 929	15.0
Total	8 982	100.0	16 551	100.0	21 354	100.0	37 059	100.0	2 454	100.0	4	100.0	86 418	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

—Tables 26 to 31 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions, of which there were only 1 in 1986 and 4 in 1987).

Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1987

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	40	12	9	5	52	78.8	14	21.2	49	74.2	17	25.8	66
Scientific and Professional	531	122	528	109	657	50.6	637	49.1	1 059	82.1	231	17.9	1 298
Administrative and Foreign Service	557	217	366	166	777	59.2	533	40.6	923	70.7	383	29.3	1 313
Technical	595	119	206	63	718	72.5	269	27.1	801	81.5	182	18.5	991
Administrative Support	306	104	1 592	653	423	15.7	2 263	83.8	1 899	71.5	757	28.5	2 701
Operational	1 615	437	397	120	2 075	79.9	518	19.9	2 012	78.3	557	21.7	2 598
Total	3 655	1 011	3 102	1 116	4 713	52.5	4 238	47.2	6 758	76.1	2 127	23.9	8 982

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments *within* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1987

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	757	229	170	50	986	81.8	220	18.2	927	76.9	279	23.1	1 206
Scientific and Professional	2 492	761	1 614	480	3 254	60.8	2 097	39.2	4 106	76.8	1 241	23.2	5 356
Administrative and Foreign Service	5 214	2 300	4 453	2 215	7 522	52.9	6 671	46.9	9 667	68.2	4 515	31.8	14 214
Technical	3 088	879	996	346	3 990	74.6	1 351	25.3	4 084	76.9	1 225	23.1	5 349
Administrative Support	4 287	2 207	21 353	12 925	6 519	15.9	34 386	83.9	25 649	62.9	15 133	37.1	40 965
Operational	6 638	2 143	1 011	471	8 831	85.5	1 490	14.4	7 649	74.5	2 614	25.5	10 330
Total	22 479	8 519	29 597	16 488	31 105	40.2	46 216	59.7	52 085	67.6	25 008	32.4	77 424

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1987

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	409	131	109	31	540	79.4	140	20.6	518	76.2	162	23.8	680
Scientific and Professional	1 067	362	441	133	1 429	71.3	574	28.7	1 508	75.3	495	24.7	2 003
Administrative and Foreign Service	1 845	701	1 776	911	2 547	48.6	2 687	51.3	3 621	69.2	1 612	30.8	5 236
Technical	1 133	282	300	96	1 418	78.1	396	21.8	1 433	79.1	378	20.9	1 815
Administrative Support	457	203	2 699	1 361	660	14.0	4 067	86.0	3 156	66.9	1 564	33.1	4 730
Operational	1 345	464	189	86	1 812	86.8	275	13.2	1 534	73.6	550	26.4	2 087
Total	6 256	2 143	5 514	2 618	8 406	50.8	8 139	49.2	11 770	71.2	4 761	28.8	16 551

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1987

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	344	96	61	19	440	84.6	80	15.4	405	77.9	115	22.1	520
Scientific and Professional	779	211	560	148	991	58.3	709	41.7	1 339	78.9	359	21.1	1 700
Administrative and Foreign Service	1 887	792	1 362	601	2 679	57.7	1 964	42.3	3 249	70.0	1 393	30.0	4 645
Technical	944	283	214	76	1 232	80.7	294	19.3	1 158	76.3	359	23.7	1 527
Administrative Support	995	449	5 417	3 175	1 447	14.4	8 620	85.5	6 413	63.9	3 625	36.1	10 077
Operational	1 632	668	426	139	2 310	80.1	571	19.8	2 058	71.8	807	28.2	2 884
Total	6 581	2 499	8 040	4 159	9 099	42.6	12 239	57.3	14 622	68.7	6 659	31.3	21 354

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1987

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Scientific and Professional	526	161	551	187	687	48.0	740	51.7	1 077	75.6	348	24.4	1 432
Administrative and Foreign Service	1 164	701	1 144	640	1 872	50.9	1 786	48.6	2 308	63.3	1 341	36.7	3 675
Technical	873	280	456	165	1 168	64.9	626	34.8	1 329	74.9	445	25.1	1 800
Administrative Support	2 729	1 530	12 646	8 155	4 281	17.0	20 873	82.8	15 383	61.4	9 685	38.6	25 201
Operational	3 409	912	349	236	4 358	88.0	587	11.9	3 758	76.6	1 148	23.4	4 951
Total	8 701	3 584	15 146	9 383	12 366	33.4	24 612	66.4	23 855	64.8	12 967	35.2	37 059

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1987

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	4	2	0	0	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	6
Scientific and Professional	120	27	62	12	147	66.5	74	33.5	182	82.4	39	17.6	221
Administrative and Foreign Service	316	106	171	63	422	64.3	234	35.7	487	74.2	169	25.8	656
Technical	138	34	26	9	172	83.1	35	16.9	164	79.2	43	20.8	207
Administrative Support	106	25	591	234	131	13.7	826	86.3	697	72.9	259	27.1	957
Operational	251	99	47	10	350	86.0	57	14.0	298	73.2	109	26.8	407
Total	935	293	897	328	1 228	50.0	1 226	50.0	1 832	74.7	621	25.3	2 454

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1987

Employee mobility	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Intradepartmental	15 550	94.0	19 244	90.1	37 059	100.0	1 998	81.4	4	100.0	73 857	95.4
Interdepartmental	1 001	6.0	2 110	9.9	0	0.0	456	18.6	0	0.0	3 567	4.6
Total	16 551	100.0	21 354	100.0	37 059	100.0	2 454	100.0	4	100.0	77 424	100.0
No change of group or sub-group	10 640	64.3	20 902	97.9	37 059	100.0	975	39.7	2	50.0	69 578	89.9
Change of group or sub-group	5 911	35.7	452	2.1	0	0.0	1 479	60.3	2	50.0	7 846	10.1
Total	16 551	100.0	21 354	100.0	37 059	100.0	2 454	100.0	4	100.0	77 424	100.0
Indeterminate to indeterminate	13 841	83.6	10 866	50.9	0	0.0	1 770	72.1	4	100.0	26 483	34.2
Specified period to specified period	1 282	7.7	5 712	26.7	37 059	100.0	391	15.9	0	0.0	44 444	57.4
Specified period to indeterminate	1 322	8.0	4 464	20.9	0	0.0	213	8.7	0	0.0	5 999	7.8
Indeterminate to specified period	106	0.6	311	1.5	0	0.0	80	3.3	0	0.0	497	0.6
Total	16 551	100.0	21 354	100.0	37 059	100.0	2 454	100.0	4	100.0	77 424	100.0

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment or employee mobility as to period of appointment.

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1987

Selection process	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition												
• Poster	8 051	48.6	3 361	15.7	823	2.2	369	15.0	0	0.0	12 604	16.3
• Inventory	2 153	13.0	3 584	16.8	10 866	29.3	320	13.0	0	0.0	16 923	21.9
Without competition												
• Reclassification	4 644	28.1	111	0.5	0	0.0	127	5.2	0	0.0	4 885	6.3
• Other processes	1 702	10.3	14 298	67.0	25 370	68.5	1 638	66.7	4	100.0	43 011	55.6
Total	16 551	100.0	21 354	100.0	37 059	100.0	2 454	100.0	4	100.0	77 424	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1987

Occupational category and language requirements of position	To the Public Service					Within the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones		Total	No.	%
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%			
Management												
Bilingual imperative	6	35.3	11	64.7	17	210	57.2	157	42.8	367	384	30.1
Bilingual non-imperative	28	82.4	6	17.6	34	525	82.8	109	17.2	634	668	52.5
English	14	100.0	0	0.0	14	164	99.4	1	0.6	165	179	14.1
French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0
English or French	1	100.0	0	0.0	1	28	70.0	12	30.0	40	41	3.2
Total	49	74.2	17	25.8	66	927	76.9	279	23.1	1 206	1 272	100.0
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	36	28.8	89	71.2	125	303	36.5	528	63.5	831	957	14.4
Bilingual non-imperative	45	70.3	19	29.7	64	391	55.5	314	44.5	705	769	11.6
English	899	96.7	31	3.3	930	3 184	96.5	116	3.5	3 300	4 246	63.8
French	4	5.3	71	94.7	75	19	7.5	236	92.5	255	330	5.0
English or French	75	78.1	21	21.9	96	209	81.6	47	18.4	256	352	5.3
Total	1 059	82.1	231	17.9	1 298	4 106	76.8	1 241	23.2	5 356	6 654	100.0
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	73	29.0	179	71.0	252	1 123	33.8	2 197	66.2	3 320	3 578	23.0
Bilingual non-imperative	47	39.8	71	60.2	118	1 096	49.1	1 136	50.9	2 232	2 358	15.2
English	720	93.0	54	7.0	774	7 064	96.5	255	3.5	7 319	8 122	52.3
French	1	2.6	38	97.4	39	13	1.6	824	98.4	837	876	5.6
English or French	81	66.4	41	33.6	122	369	78.2	103	21.8	472	594	3.8
Total	923	70.7	383	29.3	1 313	9 667	68.2	4 515	31.8	14 214	15 531	100.0
Technical												
Bilingual imperative	14	25.9	40	74.1	54	91	24.9	274	75.1	365	423	6.7
Bilingual non-imperative	7	25.9	20	74.1	27	158	33.2	318	66.8	476	505	8.0
English	706	95.9	30	4.1	736	3 581	96.6	127	3.4	3 708	4 485	70.7
French	2	2.8	69	97.2	71	19	4.5	401	95.5	420	492	7.8
English or French	72	75.8	23	24.2	95	235	69.1	105	30.9	340	435	6.9
Total	801	81.5	182	18.5	991	4 084	76.9	1 225	23.1	5 349	6 340	100.0
Administrative Support												
Bilingual imperative	146	23.7	471	76.3	617	1 419	20.0	5 661	80.0	7 080	7 735	17.7
Bilingual non-imperative	7	17.5	33	82.5	40	508	32.0	1 078	68.0	1 586	1 629	3.7
English	1 634	95.9	69	4.1	1 703	22 190	94.4	1 326	5.6	23 516	25 356	58.1
French	4	3.3	119	96.7	123	145	2.4	6 002	97.6	6 147	6 293	14.4
English or French	108	62.4	65	37.6	173	1 385	56.5	1 065	43.5	2 450	2 657	6.1
Total	1 899	71.5	757	28.5	2 701	25 649	62.9	15 133	37.1	40 965	43 673	100.0
Operational												
Bilingual imperative	26	39.4	40	60.6	66	98	28.6	245	71.4	343	410	3.2
Bilingual non-imperative	4	19.0	17	81.0	21	52	24.3	162	75.7	214	236	1.8
English	1 864	97.8	42	2.2	1 906	7 031	98.0	141	2.0	7 172	9 141	70.7
French	8	2.6	299	97.4	307	37	2.1	1 688	97.9	1 725	2 038	15.8
English or French	110	40.9	159	59.1	269	428	53.2	376	46.8	804	1 099	8.5
Total	2 012	78.3	557	21.7	2 598	7 649	74.5	2 614	25.5	10 330	12 929	100.0
All categories												
Bilingual imperative	301	26.6	830	73.4	1 131	3 244	26.4	9 063	73.6	12 307	13 488	15.6
Bilingual non-imperative	138	45.4	166	54.6	304	2 731	46.7	3 117	53.3	5 848	6 166	7.1
English	5 852	96.3	226	3.7	6 078	43 216	95.6	1 966	4.4	45 182	51 546	59.6
French	19	3.1	596	96.9	615	233	2.5	9 151	97.5	9 384	10 029	11.6
English or French	447	59.1	309	40.9	756	2 654	60.8	1 708	39.2	4 362	5 178	6.0
Grand total	6 758	76.1	2 127	23.9	8 982	52 085	67.6	25 008	32.4	77 424	86 418	100.0

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1987

Occupational category	Type of employment	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	215	99.5	165	98.2	380	99.0
	Specified period	1	0.5	3	1.8	4	1.0
	Total	216	100.0	168	100.0	384	100.0
Scientific and Professional	Indeterminate	154	45.4	318	51.5	472	49.3
	Specified period	185	54.6	299	48.5	485	50.7
	Total	339	100.0	617	100.0	957	100.0
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	826	69.0	1 403	59.0	2 230	62.3
	Specified period	371	31.0	972	40.9	1 346	37.6
	Total	1 197	100.0	2 377	100.0	3 578	100.0
Technical	Indeterminate	60	57.1	146	46.5	206	48.7
	Specified period	45	42.9	168	53.5	217	51.3
	Total	105	100.0	314	100.0	423	100.0
Administrative Support	Indeterminate	523	33.4	1 628	26.5	2 154	27.8
	Specified period	1 042	66.6	4 506	73.5	5 581	72.2
	Total	1 565	100.0	6 134	100.0	7 735	100.0
Operational	Indeterminate	71	57.3	112	39.3	183	44.6
	Specified period	53	42.7	173	60.7	227	55.4
	Total	124	100.0	285	100.0	410	100.0
All categories	Indeterminate	1 849	52.1	3 773	38.1	5 626	41.7
	Specified period	1 697	47.9	6 121	61.9	7 860	58.3
	Grand total	3 546	100.0	9 896	100.0	13 488	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1987

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	397	71.8	107	93.0	504	75.4
	Must meet	74	13.4	1	0.9	75	11.2
	Not required to meet	82	14.8	7	6.1	89	13.3
	Total	553	100.0	115	100.0	668	100.0
Scientific and Professional	Met	268	61.5	297	89.2	565	73.5
	Must meet	90	20.6	8	2.4	98	12.7
	Not required to meet	78	17.9	28	8.4	106	13.8
	Total	436	100.0	333	100.0	769	100.0
Administrative and Foreign Service	Met	826	72.3	1 131	93.6	1 964	83.3
	Must meet	188	16.4	39	3.2	227	9.6
	Not required to meet	129	11.3	38	3.1	167	7.1
	Total	1 143	100.0	1 208	100.0	2 358	100.0
Technical	Met	105	63.6	317	93.8	423	83.8
	Must meet	37	22.4	14	4.1	52	10.3
	Not required to meet	23	13.9	7	2.1	30	5.9
	Total	165	100.0	338	100.0	505	100.0
Administrative Support	Met	377	73.2	1 050	94.5	1 430	87.8
	Must meet	87	16.9	31	2.8	118	7.2
	Not required to meet	51	9.9	30	2.7	81	5.0
	Total	515	100.0	1 111	100.0	1 629	100.0
Operational	Met	34	60.7	164	91.6	199	84.3
	Must meet	10	17.9	7	3.9	17	7.2
	Not required to meet	12	21.4	8	4.5	20	8.5
	Total	56	100.0	179	100.0	236	100.0
All categories	Met	2 008	70.0	3 066	93.4	5 086	82.5
	Must meet	486	16.9	100	3.0	587	9.5
	Not required to meet	375	13.1	118	3.6	493	8.0
	Grand total	2 869	100.0	3 284	100.0	6 166	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, status of appointee as to language requirements of position or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group

Number and percentage of women, aboriginal, disabled and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1987

Geographic area	Women		Aboriginal peoples		Disabled people		Members of visible minorities ^a		Total in inventory
	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	
Newfoundland	199	33.6	34	3.7	43	4.7	15	1.6	907
Prince Edward Island	54	40.6	17	5.7	42	14.2	8	2.7	294
Nova Scotia	544	46.4	86	3.8	126	5.6	180	8.0	2 242
New Brunswick	235	41.6	55	4.1	67	5.0	18	1.3	1 333
Quebec (Except NCR)	3 489	40.9	272	3.1	398	4.6	622	7.2	8 592
National Capital Region	6 847	62.1	608	3.6	944	5.7	999	6.0	16 445
Ontario (Except NCR)	992	45.2	231	2.7	81	0.9	513	6.0	8 471
Manitoba	930	39.3	297	12.1	88	3.5	209	8.5	2 450
Saskatchewan	927	40.6	245	10.4	49	2.0	74	3.1	2 349
Alberta	658	39.8	126	3.3	134	3.5	368	9.6	3 803
British Columbia	2 106	38.9	360	6.6	290	5.3	877	16.1	5 440
Yukon	18	36.7	7	14.2	1	2.0	0	0.0	49
Northwest Territories	63	43.1	38	16.0	2	0.8	8	3.3	237
Total	17 062	47.2	2 376	4.5	2 265	4.3	3 891	7.3	52 612

See Glossary, p. 132, for definition of members of visible minority groups.

Note:—For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates and of appointments of university graduates, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1987

Geographic area	Graduates ^a				Appointments												Total		
	Total				Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones				
	Men	Women	No.	%	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		No.	%
Newfoundland	1 043	1 217	2 260	1.9	5	0	5	0	5	50.0	5	50.0	10	100.0	0	0.0	10	1.1	
Prince Edward Island	146	158	304	0.3	1	0	2	0	1	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	3	0.3	
Nova Scotia	2 533	2 966	5 499	4.6	25	0	13	2	25	62.5	15	37.5	38	95.0	2	5.0	40	4.6	
New Brunswick	1 501	1 420	2 921	2.4	10	10	9	7	20	55.6	16	44.4	19	52.8	17	47.2	36	4.1	
Quebec	14 548	14 039	28 587	23.9	21	112	10	79	133	59.9	89	40.1	31	14.0	191	86.0	222	25.4	
Ontario	24 959	26 888	51 847	43.3	175	46	147	32	221	55.3	179	44.7	322	80.5	78	19.5	400	45.8	
Manitoba	2 778	2 633	5 411	4.5	14	0	10	0	14	58.3	10	41.7	24	100.0	0	0.0	24	2.7	
Saskatchewan	2 043	2 208	4 251	3.6	11	0	8	1	11	55.0	9	45.0	19	95.0	1	5.0	20	2.3	
Alberta	4 619	4 784	9 403	7.9	19	0	15	0	19	55.9	15	44.1	34	100.0	0	0.0	34	3.9	
British Columbia	4 598	4 576	9 174	7.7	46	2	21	0	48	69.6	21	30.4	67	97.1	2	2.9	69	7.9	
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	8	1	6	1	9	56.3	7	43.8	14	87.5	2	12.5	16	1.8	
Total	58 768	60 889	119 657	100.0	335	171	246	122	506	57.9	368	42.1	581	66.5	293	33.5	874	100.0	

Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1986 calendar year.
Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed through the university recruitment programs, by occupational field, sex and language group, 1987

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	118	59	122	50	177	50.7	172	49.3	240	68.8	109	31.2	349	39.5
Foreign Service	21	10	8	2	31	75.6	10	24.4	29	70.7	12	29.3	41	47.8
Accounting/Auditing ^a	7	5	4	7	12	52.2	11	47.8	11	47.8	12	52.2	23	26.9
Pure and Applied Science	103	41	54	12	144	68.6	66	31.4	157	74.8	53	25.2	210	24.4
Computer Science	33	24	6	15	57	73.1	21	26.9	39	50.0	39	50.0	78	8.5
Social/Economic ^b	53	32	52	36	85	49.1	88	50.9	105	60.7	68	39.3	173	19.3
Total	335	171	246	122	506	57.9	368	42.1	581	66.5	293	33.5	874	100.0

^a Includes 12 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

^b For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of graduates appointed through community colleges and CEGEP recruitment programs, by occupational field, language group and sex, 1987

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	68	56	56	55	124	52.8	111	47.2	124	52.8	111	47.2	235	67.5
Science and Technology	29	9	20	3	38	62.3	23	37.7	49	80.3	12	19.7	61	17.5
Computer Systems	20	16	9	5	36	72.0	14	28.0	29	58.0	21	42.0	50	14.0
Total	117	81	85	63	198	57.2	148	42.8	202	58.4	144	41.6	346	100.0

Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, language group and sex, 1987

Institution	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 660	328	1 771	363	1 988	48.2	2 134	51.7	3 431	83.2	691	16.7	4 122	83.5
Community college and CEGEP	341	61	331	81	402	49.3	412	50.6	672	82.5	142	17.4	814	16.5
Total	2 001	389	2 102	444	2 390	48.4	2 546	51.5	4 103	83.1	833	16.8	4 936	100.0

Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1987

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Reorganization													
Management	7	2	0	1	9	90.0	1	10.0	7	70.0	3	30.0	10
Scientific and Professional	32	10	28	8	42	53.8	36	46.2	60	76.9	18	23.1	78
Administrative and Foreign Service	43	19	17	18	62	63.9	35	36.1	60	61.9	37	38.1	97
Technical	19	4	9	4	23	63.9	13	36.1	28	77.8	8	22.2	36
Administrative Support	11	6	92	34	17	11.9	126	88.1	103	72.0	40	28.0	143
Operational	105	21	30	7	126	77.3	37	22.7	135	82.8	28	17.2	163
Total	217	62	176	72	279	52.9	248	47.1	393	74.6	134	25.4	527
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	14	0	22	0	14	38.9	22	61.1	36	100.0	0	0.0	36
Administrative and Foreign Service	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Technical	27	1	8	0	28	77.8	8	22.2	35	97.2	1	2.8	36
Administrative Support	2	0	21	1	2	8.3	22	91.7	23	95.8	1	4.2	24
Operational	141	1	17	0	142	89.3	17	10.7	158	99.4	1	0.6	159
Total	186	2	69	1	188	72.9	70	27.1	255	98.8	3	1.2	258
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Technical	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative Support	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Operational	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Total	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
All reasons													
Management	7	2	0	1	9	90.0	1	10.0	7	70.0	3	30.0	10
Scientific and Professional	46	10	50	8	56	49.1	58	50.9	96	84.2	18	15.8	114
Administrative and Foreign Service	45	19	18	18	64	64.0	36	36.0	63	63.0	37	37.0	100
Technical	46	5	18	4	51	69.9	22	30.1	64	87.7	9	12.3	73
Administrative Support	13	6	114	35	19	11.3	149	88.7	127	75.6	41	24.4	168
Operational	246	23	47	7	269	83.3	54	16.7	293	90.7	30	9.3	323
Grand total	403	65	247	73	468	59.4	320	40.6	650	82.5	138	17.5	788

Lay-offs, occupational category and geographic area

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1987

Reason and occupational category	Geographic area							Manitoba
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	
Reorganization								
Management	0	0	0	1	1	7	0	0
Scientific and Professional	0	0	7	0	9	20	24	3
Administrative and Foreign Service	1	0	5	2	21	47	1	2
Technical	1	0	6	1	6	11	4	0
Administrative Support	1	2	2	5	21	50	25	6
Operational	1	0	5	4	14	7	41	30
Total	4	2	25	13	72	142	95	41
Privatization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	23	5
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	1	0	4	2
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	1	0	0	1	15	5
Total	0	0	1	0	1	1	42	12
Decentralization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	1
Operational	0	0	0	0	1	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	0	1
All reasons								
Management	0	0	0	1	1	7	0	0
Scientific and Professional	0	0	7	0	9	20	47	8
Administrative and Foreign Service	1	0	5	2	21	47	1	2
Technical	1	0	6	1	7	11	8	2
Administrative Support	1	2	2	5	21	50	25	7
Operational	1	0	6	4	15	8	56	35
Grand total	4	2	26	13	74	143	137	54

Table 43—Continued

Geographic area						
Saskat- chewan	Alberta	British Colombia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	1	0	0	0	10
5	3	7	0	0	58	78
5	5	7	1	0	50	97
2	3	1	0	1	25	36
12	6	13	0	0	93	143
38	4	18	0	1	156	163
62	21	47	1	2	382	527
0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	2	36	36
0	1	1	0	1	3	3
2	0	3	0	24	36	36
1	1	2	0	20	24	24
0	7	11	0	119	158	159
8	10	17	0	166	257	258
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1
0	0	1	0	0	3	3
0	0	1	0	0	0	10
10	4	7	0	2	94	114
5	6	8	1	1	53	100
4	3	5	0	25	62	73
13	7	15	0	20	118	168
38	11	29	0	120	315	323
70	31	65	1	168	642	788

Separations and reasons

Separations from the Public Service, by reason, 1987

Reason for separation (except lay-off)

Release	
• for breach of discipline or misconduct	58
• for incompetence or incapacity	58
• for abandonment of position	65
Rejected on probation	174
Revocation of appointment	7
Retirement	
• at age 65 or over	833
• elective, at age 55-64	4 275
• medical grounds	679
End of specified period	5 305
Death	460
Resignation	8 887
Total	20 820

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Separations, reasons and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1987

Reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	4	0	8	1	8	0	6	15
• for incompetence or incapacity	1	0	3	0	26	1	6	14
• for abandonment of position	1	0	5	0	18	2	8	12
Rejection on probation	5	2	14	4	30	6	29	43
Revocation of appointment	0	0	0	0	4	0	3	0
Retirement								
• at age 65 or over	13	14	65	21	54	59	227	184
• elective, at age 55-64	50	24	341	162	648	260	799	851
• medical grounds	34	9	108	44	47	38	121	121
End of specified period	192	48	433	148	968	247	960	774
Death	10	1	29	13	59	30	111	82
Resignation	97	50	366	175	1 037	649	2 012	1 770
Total	407	148	1 373	569	2 911	1 292	4 281	3 871

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or reason for separation.

Table 45—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2	5	4	5	0	0	0	58
1	1	3	2	0	0	0	58
0	2	8	5	1	3	0	65
12	12	4	12	0	1	0	174
0	0	0	0	0	0	0	7
51	32	74	24	6	3	6	833
205	94	267	534	8	7	25	4 275
35	14	37	68	3	0	0	679
422	161	306	574	31	38	3	5 305
15	9	39	50	1	4	7	460
458	249	694	953	136	221	11	8 887
1 201	580	1 435	2 227	186	278	52	20 820

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1987

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	89	21	1	0	110	99.1	1	0.9	90	81.1	21	18.9	111
End of specified period	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5
Death	10	2	1	0	12	92.3	1	7.7	11	84.6	2	15.4	13
Resignation	50	13	4	0	63	94.0	4	6.0	54	80.6	13	19.4	67
Total	153	37	6	0	190	96.9	6	3.1	159	81.1	37	18.9	196
Scientific and Professional													
Release	7	3	3	0	10	76.9	3	23.1	10	76.9	3	23.1	13
Rejected on probation	11	1	3	1	12	75.0	4	25.0	14	87.5	2	12.5	16
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	314	35	47	10	349	86.0	57	14.0	361	88.9	45	11.1	406
End of specified period	106	31	117	57	144	43.4	188	56.6	223	71.7	88	28.3	332
Death	32	8	7	0	40	85.1	7	14.9	39	83.0	8	17.0	47
Resignation	396	106	478	65	509	48.0	550	51.9	874	83.6	171	16.4	1 060
Total	865	184	654	133	1 063	56.8	808	43.2	1 519	82.7	317	17.3	1 872
Administrative and Foreign Service													
Release	15	3	8	2	18	64.3	10	35.7	23	82.1	5	17.9	28
Rejected on probation	9	4	9	0	14	60.9	9	39.1	18	81.8	4	18.2	23
Revocation of appointment	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Retirement	820	258	251	66	1 081	77.3	318	22.7	1 071	76.8	324	23.2	1 399
End of specified period	158	83	169	76	249	49.5	251	49.9	327	67.3	159	32.7	503
Death	68	17	20	9	85	74.6	29	25.4	88	77.2	26	22.8	114
Resignation	559	207	493	157	775	54.2	653	45.7	1 052	74.3	364	25.7	1 429
Total	1 630	575	951	310	2 226	63.6	1 271	36.3	2 581	74.5	885	25.5	3 501
Technical													
Release	9	5	1	0	14	93.3	1	6.7	10	66.7	5	33.3	15
Rejected on probation	22	4	2	3	26	83.9	5	16.1	24	77.4	7	22.6	31
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Retirement	582	109	39	6	691	93.9	45	6.1	621	84.4	115	15.6	736
End of specified period	170	51	94	29	232	64.3	128	35.5	264	76.7	80	23.3	361
Death	52	9	1	1	62	96.9	2	3.1	53	84.1	10	15.9	64
Resignation	332	86	158	28	423	69.5	186	30.5	490	81.1	114	18.9	609
Total	1 171	263	295	67	1 451	79.8	367	20.2	1 466	81.6	330	18.4	1 819
Administrative Support													
Release	7	5	20	10	13	30.2	30	69.8	27	62.8	15	34.9	43
Rejected on probation	12	0	35	18	12	17.9	55	82.1	47	72.3	18	27.7	67
Revocation of appointment	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	3
Retirement	194	69	824	193	263	20.5	1 019	79.5	1 018	79.5	262	20.5	1 282
End of specified period	346	145	1 558	805	524	17.5	2 446	81.9	1 906	66.7	950	33.3	2 986
Death	22	10	51	18	32	31.1	71	68.9	73	72.3	28	27.7	103
Resignation	383	164	2 334	956	563	14.3	3 359	85.3	2 719	70.8	1 120	29.2	3 936
Total	965	394	4 822	2 004	1 409	16.7	6 985	82.9	5 791	70.7	2 398	29.3	8 424
Operational													
Release	40	33	7	1	73	90.1	8	9.9	47	58.0	34	42.0	81
Rejected on probation	15	7	7	6	23	62.2	13	35.1	22	62.9	13	37.1	37
Revocation of appointment	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Retirement	1 323	352	131	40	1 678	90.8	171	9.2	1 454	78.8	392	21.2	1 849
End of specified period	729	132	127	48	911	82.7	186	16.9	856	82.6	180	17.4	1 101
Death	87	24	5	0	112	94.9	6	5.1	92	79.3	24	20.7	118
Resignation	903	375	297	135	1 296	74.4	443	25.4	1 200	70.2	510	29.8	1 742
Total	3 099	934	573	231	4 106	83.1	827	16.7	3 672	75.9	1 165	24.1	4 941

Table 46—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
All categories													
Release	78	49	39	13	128	70.7	52	28.7	117	64.6	62	34.3	181
Rejected on probation	69	16	56	28	87	50.0	86	49.4	125	74.0	44	26.0	174
Revocation of appointment	1	4	1	1	5	71.4	2	28.6	2	28.6	5	71.4	7
Retirement	3 324	846	1 293	315	4 176	72.2	1 611	27.8	4 617	79.9	1 161	20.1	5 787
End of specified period	1 516	443	2 071	1 017	2 071	39.0	3 210	60.5	3 589	71.1	1 460	28.9	5 305
Death	271	70	86	28	343	74.6	117	25.4	357	78.5	98	21.5	460
Resignation	2 640	951	3 773	1 348	3 651	41.1	5 217	58.7	6 415	73.6	2 299	26.4	8 887
Grand total	7 906	2 389	7 317	2 754	10 478	50.3	10 298	49.5	15 227	74.8	5 143	25.2	20 820

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group or reason for separation.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

47

Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service (except lay-off), by geographic area, sex and language group, 1987

Geographic Area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	260	4	131	3	268	65.8	138	33.9	391	98.2	7	1.8	407
Prince Edward Island	78	3	50	12	83	56.1	65	43.9	128	89.5	15	10.5	148
Nova Scotia	906	32	400	14	949	69.1	421	30.7	1 306	96.6	46	3.4	1 373
New Brunswick	277	65	147	73	348	61.2	221	38.8	424	75.4	138	24.6	569
Quebec (Except NCR)	106	1 392	80	1 274	1 512	51.9	1 392	47.8	186	6.5	2 666	93.5	2 911
Quebec (NCR)	381	232	338	328	618	47.8	672	52.0	719	56.2	560	43.8	1 292
Ontario (NCR)	1 354	536	1 401	861	1 950	45.6	2 313	54.0	2 756	66.4	1 397	33.6	4 281
Ontario (Except NCR)	1 754	76	1 855	94	1 864	48.2	1 999	51.6	3 610	95.5	170	4.5	3 871
Manitoba	503	13	628	30	531	44.2	666	55.5	1 133	96.3	43	3.7	1 201
Saskatchewan	283	3	274	9	290	50.0	290	50.0	557	97.9	12	2.1	580
Alberta	679	9	698	29	692	48.2	743	51.8	1 377	97.3	38	2.7	1 435
British Columbia	1 122	10	1 033	19	1 151	51.7	1 076	48.3	2 155	98.7	29	1.3	2 227
Yukon	61	1	114	1	63	33.9	122	65.6	175	98.9	2	1.1	186
Northwest Territories	109	1	156	3	114	41.0	164	59.0	265	98.5	4	1.5	278
Outside Canada	31	7	11	3	38	73.1	14	26.9	42	80.8	10	19.2	52
total	7 906	2 389	7 317	2 754	10 478	50.3	10 298	49.5	15 227	74.8	5 143	25.2	20 820

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Separations, occupational category, reasons and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1987

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	0	1	1	1	6	12	64	11
End of specified period	0	0	0	0	0	1	4	0
Death	0	0	0	0	1	1	7	1
Resignation	1	0	1	0	2	9	39	7
Total	1	1	2	1	9	23	114	19
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	1	1	2	5
Rejected on probation	0	0	1	0	1	0	2	10
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	2	3	20	5	40	42	111	84
End of specified period	4	1	15	2	67	8	58	41
Death	0	0	0	0	10	2	19	6
Resignation	1	1	15	11	106	32	210	275
Total	7	5	51	18	225	84	401	422
Administrative and Foreign Service								
Release	1	0	1	0	3	0	3	10
Rejected on probation	0	1	0	2	3	2	5	3
Revocation of appointment	0	0	0	0	2	0	0	0
Retirement	17	11	66	47	198	150	302	284
End of specified period	6	4	26	18	105	50	80	114
Death	1	1	8	2	14	10	32	19
Resignation	10	13	45	27	139	168	375	296
Total	35	30	146	96	465	380	797	728
Technical								
Release	2	0	0	1	6	0	1	3
Rejected on probation	2	0	5	1	3	0	3	7
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	1	0
Retirement	27	8	81	34	85	30	155	125
End of specified period	19	7	34	8	60	29	57	30
Death	3	0	9	2	6	3	9	12
Resignation	24	6	40	15	66	27	107	129
Total	77	21	169	61	226	89	333	307
Administrative Support								
Release	2	0	1	0	10	1	10	7
Rejected on probation	1	1	3	0	9	4	18	14
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	2	0
Retirement	8	6	69	43	119	107	351	277
End of specified period	98	26	156	68	578	154	698	429
Death	1	0	0	1	9	12	30	22
Resignation	36	20	117	75	432	303	1 037	806
Total	146	53	347	187	1 159	582	2 145	1 557

Table 48—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	2	6	0	0	6	111
0	0	0	0	0	0	0	5
0	0	1	0	0	0	2	13
1	0	2	2	0	0	3	67
2	0	5	8	0	0	11	196
0	1	1	2	0	0	0	13
1	1	0	0	0	0	0	16
0	0	0	0	0	0	0	0
19	11	29	37	1	2	0	406
45	15	17	44	6	8	1	332
1	0	3	6	0	0	0	47
106	40	71	102	34	55	1	1 060
172	68	121	190	41	65	2	1 872
1	4	2	3	0	0	0	28
1	6	0	0	0	0	0	23
0	0	0	0	0	0	0	2
69	32	81	132	3	0	7	1 399
21	12	19	45	3	0	0	503
3	1	6	14	0	0	3	114
63	50	81	142	5	9	6	1 429
158	105	188	337	11	9	16	3 501
0	0	1	1	0	0	0	15
4	2	1	2	0	1	0	31
0	0	0	0	0	0	0	1
29	9	60	91	0	1	1	736
20	13	30	44	7	3	0	361
2	2	5	10	0	1	0	64
26	16	42	63	17	31	0	609
82	42	139	211	24	37	1	1 819
1	1	8	1	1	0	0	43
5	3	1	8	0	0	0	67
0	0	0	0	0	0	0	3
71	17	73	131	0	2	8	1 282
282	54	149	274	7	11	2	2 986
5	1	11	7	1	2	1	103
210	84	279	441	33	61	1	3 936
574	160	521	862	42	76	12	8 424

Table 48—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	1	0	14	0	31	1	4	16
Rejected on probation	2	0	5	1	14	0	1	9
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	0	0
Retirement	43	18	277	97	301	16	160	375
End of specified period	65	10	202	52	158	5	57	159
Death	5	0	12	8	19	2	13	22
Resignation	25	10	148	47	291	110	228	254
Total	141	38	658	206	826	134	464	834
All categories								
Release	5	0	16	1	52	3	20	41
Rejected on probation	5	2	14	4	30	6	29	43
Revocation of appointment	0	0	0	0	4	0	3	0
Retirement	97	47	514	227	749	357	1 147	1 156
End of specified period	192	48	433	148	968	247	960	774
Death	10	1	29	13	59	30	111	82
Resignation	97	50	366	175	1 037	649	2 012	1 770
Grand total	407	148	1 373	569	2 911	1 292	4 281	3 871

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation or geographic area.

Table 48—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1	2	3	5	0	3	0	81
1	0	2	2	0	0	0	37
0	0	0	0	0	0	0	1
102	71	133	229	13	5	9	1 849
54	66	91	166	6	10	0	1 101
4	5	13	13	0	1	1	118
52	59	219	203	41	47	0	1 742
213	204	461	618	60	66	10	4 941
3	8	15	12	1	3	0	181
12	12	4	12	0	1	0	174
0	0	0	0	0	0	0	7
291	140	378	626	17	10	31	5 787
422	161	306	574	31	38	3	5 305
15	9	39	50	1	4	7	460
458	249	694	953	136	221	11	8 887
1 201	580	1 435	2 227	186	278	52	20 820

49

Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1987

Occupational category	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Management	6	0	0	2	2	7	1	18
Scientific and Professional	15	1	0	44	4	31	3	98
Administrative and Foreign Service	69	6	3	228	57	114	29	506
Technical	10	4	0	47	9	22	19	111
Administrative Support	25	5	0	66	33	68	8	205
Operational	16	0	6	110	16	54	10	212
Total	141	16	9	497	121	296	70	1 150

Includes only appeals against selection processes which at outset appeared to give rise to a right of appeal. Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.

The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

Appeals and department

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1987

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Agriculture	2	0	0	38	2	8	1	5
Canadian International Development Agency	0	0	0	1	0	0	0	1
Canadian Radio-television and Telecom- munications Commission	0	0	0	1	0	2	0	3
Communications	0	0	0	2	3	0	2	7
Consumer and Corporate Affairs	7	0	0	9	1	7	3	27
Correctional Service of Canada	21	0	0	25	6	19	1	72
Employment and Immigration	14	2	2	67	13	40	7	145
Energy, Mines and Resources	0	0	0	6	0	3	0	9
Environment	8	0	6	13	2	13	6	48
External Affairs	2	0	0	14	4	10	1	31
Federal Court	0	0	0	1	2	0	0	3
Federal-Provincial Relations Office	3	0	0	0	0	0	0	3
Finance	0	0	0	2	0	0	0	2
Fisheries and Oceans	4	0	0	7	1	6	0	18
Indian Affairs and Northern Development	4	0	1	8	3	6	0	22
Justice	0	0	0	2	0	0	0	2
Labour	0	0	0	0	0	1	0	1
National Archives of Canada	0	0	0	1	0	0	0	1
National Defence (civilian)	36	6	0	85	20	44	19	210
National Health and Welfare	7	0	0	12	7	18	0	44
National Museums of Canada	0	0	0	1	0	0	0	1
National Revenue (Customs and Excise)	5	1	0	44	24	24	8	106
National Revenue (Taxation)	6	1	0	80	19	14	4	124
National Transportation Agency of Canada	0	0	0	0	0	0	1	1
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	0	2	0	2
Public Service Commission	0	2	0	4	0	2	0	8
Public Works	2	1	0	7	4	12	1	27
Regional Industrial Expansion	3	0	0	3	0	7	2	15
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	1	0	0	10	1	3	0	15
Secretary of State of Canada	1	0	0	4	0	10	1	16
Statistics Canada	2	0	0	2	0	12	2	18
Supply and Services	1	0	0	4	0	8	0	13
Transport	9	3	0	38	8	21	11	90
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	0	0	0	0	0	0	2
Treasury Board (Secretariat)	1	0	0	0	0	1	0	2
Veterans Affairs	0	0	0	6	1	3	0	10
Total	141	16	9	497	121	296	70	1 150

^aIncludes only appeals against selection processes which at outset appeared to give rise to a right of appeal. Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.

^bThe Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

Appeals, appointing authority and type of selection processes

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1987

Appointing authority and type of selection processes	Selection processes ^a				Disposition of appeals				Total
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal ^c		
Public Service Commission <i>(non-delegated staffing)</i>									
Closed competitions	180	15	16	4	5	12	1	18	
Without competition	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total	181	15	16	4	5	12	1	18	
Departments <i>(delegated staffing)</i>									
Closed competitions	6 123	683	705	100	144	869	63	1 076	
Without competition	45	68	35	13	17	33	6	56	
Total	6 168	751	740	113	161	902	69	1 132	
PSC and departments									
Closed competitions	6 303	698	721	104	149	881	64	1 094	
Without competition	46	68	35	13	17	33	6	56	
Grand total^d	6 349	766	756	117	166	914	70	1 150	

^aIncludes only appeals against selection processes which at outset appeared to give rise to a right of appeal. Up to

1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.

^bThe number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

^cThe Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

^dThe number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1987

Occupational category	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Management	187	16	16	5
Scientific and Professional	614	83	80	11
Administrative and Foreign Service	2 075	321	316	56
Technical	687	79	76	8
Administrative Support	2 006	137	137	27
Operational	780	130	131	10
Total	6 349	766	756	117

Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.

The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1987

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Agriculture	260	24	26	2
Bureau of Pensions Advocates	3	0	0	0
Canada Labour Relations Board	4	0	0	0
Canadian Aviation Safety Board	2	0	0	0
Canadian Grain Commission	2	0	0	0
Canadian International Development Agency	20	2	1	0
Canadian Pension Commission	1	0	0	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	24	3	3	0
Communications	87	5	6	0
Consumer and Corporate Affairs	83	17	17	3
Correctional Service of Canada	217	45	52	14
Elections Canada	3	0	0	0
Employment and Immigration	697	100	91	14
Energy, Mines and Resources	122	9	9	0
Environment	399	38	37	6
External Affairs	64	18	16	1
Federal Court	12	2	2	0
Federal-Provincial Relations Office	6	1	2	2
Finance	27	3	2	0
Fisheries and Oceans	198	20	17	4
Immigration Appeal Board	5	0	0	0
Indian Affairs and Northern Development	200	18	18	4
Justice	33	1	2	0
Labour	17	1	1	0
National Archives of Canada	25	1	1	0
National Defence (civilian)	1 002	138	133	25
National Energy Board	7	0	0	0
National Health and Welfare	306	33	32	7
National Library of Canada	10	0	0	0
National Museums of Canada	3	0	1	0
National Parole Board	1	0	0	0
National Revenue (Customs and Excise)	321	50	57	5
National Revenue (Taxation)	607	66	60	5
National Transportation Agency of Canada	8	2	1	0
Office of Privatization and Regulatory Affairs	3	0	0	0
Office of the Auditor General of Canada	4	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	3	0	0	0
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	0	0
Office of the Secretary to the Governor General	3	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	9	2	2	0

Table 53—Continued

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	0	0	0
Prairie Farm Rehabilitation Administration	6	0	0	0
Privy Council Office	11	0	0	0
Public Service Commission	63	8	7	1
Public Service Staff Relations Board	4	0	0	0
Public Works	157	21	23	3
Regional Industrial Expansion	81	9	13	2
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	90	8	10	1
Science and Technology	4	0	0	0
Secretary of State of Canada	64	12	11	1
Solicitor General	2	0	0	0
Statistics Canada	100	13	13	2
Supply and Services	202	8	8	1
Supreme Court	1	0	0	0
Tariff Board	1	0	0	0
Transport	594	76	70	12
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	8	0	1	1
Treasury Board (Secretariat)	20	2	2	1
Veterans Affairs	139	10	9	0
Total	6 349	766	756	117

^a Up to 1986, appeals lodged in apparently non-appealable circumstances were also included in this table.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1987

Geographic area	Subject area										Total
	Mgmt. Orientation ^a	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Material Mgmt.	Seminars	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	
Newfoundland	0	0	0	24	0	0	0	0	0	0	24
Prince Edward Island	0	17	0	18	0	0	13	0	0	0	48
Nova Scotia	0	85	76	77	33	0	104	0	42	0	417
New Brunswick	11	37	6	34	0	0	22	0	0	0	110
Quebec (Except NCR)	40	490	323	88	49	0	346	6	58	0	1 400
National Capital Region	881	1 683	1 645	854	183	1 113	1 505	101	247	68	8 280
Ontario (Except NCR)	25	139	59	98	25	0	114	0	43	0	503
Manitoba	18	110	55	35	7	0	110	0	31	0	366
Saskatchewan	0	18	0	26	0	0	12	0	24	0	80
Alberta	42	145	27	102	23	0	127	0	40	0	506
British Columbia	35	132	27	109	50	0	91	0	48	0	492
Yukon	0	25	0	24	0	0	49	0	0	0	98
Northwest Territories	0	6	0	0	0	0	10	0	27	0	43
Total	1 052	2 887	2 218	1 489	370	1 113	2 503	107	560	68	12 367

^a Includes management courses for the Career Assignment Program.

Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1987

Subject area	Language of instruction			Total
	French	English	Bilingual	
Management Orientation ^a	12	39	3	54
Management Theory and Practices	60	142	0	202
Informatics	47	125	0	172
Financial Management	12	72	0	84
Material Management	4	18	0	22
Seminars	10	57	1	68
Personnel Management	53	137	0	190
Systems Approach to Training	1	8	0	9
Individual Development	6	24	0	30
Auditing	0	4	0	4
Total	205	626	4	835

^a Includes management courses for the Career Assignment Program.

Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1987

Subject area	Occupational category							Total
	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other ^a	
Management Orientation ^b	189	94	330	52	47	5	335	1 052
Management Theory and Practices	9	229	1 161	213	623	26	626	2 887
Informatics	6	142	761	129	778	4	398	2 218
Financial Management	6	50	565	54	587	6	221	1 489
Material Management	0	12	117	26	114	27	74	370
Seminars	397	84	201	8	1	0	422	1 113
Personnel Management	8	117	792	141	1 031	24	390	2 503
Systems Approach to Training	0	5	69	9	6	2	16	107
Individual Development	35	56	122	74	90	7	176	560
Auditing	0	2	42	0	9	0	15	68
Total	650	791	4 160	706	3 286	101	2 673	12 367

^aOccupational category not specified on application for training.

^bIncludes management courses for the Career Assignment Program.

Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1987

Occupational category	Language studied						Grand total
	French			English			
	Contin- uous courses	Other courses	Total	Contin- uous courses	Other courses	Total	
Management	21	872	893	0	9	9	902
Scientific and Professional	99	2 321	2 420	8	263	271	2 691
Administrative and Foreign Service	230	3 460	3 690	38	533	571	4 261
Technical	59	1 004	1 063	23	240	263	1 326
Administrative Support	146	3 033	3 179	43	808	851	4 030
Operational	9	396	405	4	230	234	639
Other ^a	681	4 707	5 388	91	1 102	1 193	6 581
Total ^b	1 245	15 793	17 038	207	3 185	3 392	20 430

Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1987

Language studied Type of course	Region					Total
	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	
French						
• Continuous	925	125	93	51	51	1 245
• Non-continuous	4 369	477	13	191	160	5 210
• Special	893	23	190	0	0	1 106
• Outside working hours	3 363	1 417	113	1 376	3 208	9 477
Total	9 550	2 042	409	1 618	3 419	17 038
English						
• Continuous	62	0	145	0	0	207
• Non-continuous	641	2	293	0	0	936
• Special	103	38	0	0	0	141
• Outside working hours	208	45	1 817	30	8	2 108
Total	1 014	85	2 255	30	8	3 392
Grand total	10 564	2 127	2 664	1 648	3 427	20 430



Aboriginal Peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment made from the general public or from a government agency not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment within or between departments subject to the *Public Service Employment Act*.

Assignment

The temporary designation of a person, usually within an organization, to perform certain tasks, without affecting the person's appointment status.

Audit or personnel management audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.



Bilingual position

• *Staffed imperatively*

A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.

• *Staffed non-imperatively*

A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are: — eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or — excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service, etc., or on compassionate grounds.

Brokerage

The planned interdepartmental deployment of Executives and Senior Managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.



Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)



Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject

Glossary

to certain terms and conditions. The Commission also approves the delegation, by the deputy head, of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, a higher or a lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Disabled persons

Disabled persons are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Downward transfer

Appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.



Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employ-

ment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation

An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Employment Equity

Employment practices designed to eliminate and prevent disadvantages in employment for designated groups through such mechanisms as special measures which redress these disadvantages, and to provide, in a meaningful way, equitable opportunities in employment.

Exemption

- The dispensation granted by Order-in-Council to a unilingual person to compete for a non-imperative staffing of a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.
- A mechanism used by the Commission to exempt from having their second language proficiency assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in their second language skills.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most assistant deputy minister positions.



Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.



Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the delegation by the deputy head of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.



Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.



Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Language standard

A formalized description of the levels of second language competence required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Lateral transfer

Appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position.

Lay off

The termination of a person's employment, under subsection 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile

The levels of second language competence required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent

The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."



Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups

Those who are by virtue of their race or color a visible minority in Canada.



Non-imperative staffing (see Bilingual position)



Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group

An occupational category sub-division comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition

A competition open to people within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an Appeal Board has jurisdiction to hear an appeal.



Part-time employment

 (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment

 (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Person-year

The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental action to correct audit findings.

Priority

- **Administrative**

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

- **Statutory**

Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Promotion

Appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup, for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.



Reappointment for an additional term

Appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level, where the new appointment is for a specified period and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31(1) of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing

Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Revolving fund

A revolving fund is a continuing or non-lapsing authorization by Parliament to make payments out of the Consolidated Revenue Fund for working capital, capital acquisitions, and temporary financing of accumulated operating deficits. It is an authorization to draw on the Consolidated Revenue Fund, not a segregation of cash. A fund is a means by which Parliament provides continuing authorization for an operation that is funded completely by users, or partly by users and partly by subsidization. The authorization is intended to permit the value of the services of the fund to be charged to the users, although this may not occur in all instances.

Right to appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.



Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process consisting of a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the public service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (a term employee). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus (see Priority)

Systemic

Which finds its source or explanation in the qualities or shortcomings inherent in a system or organization.



Training

- **Orientation training**
Training to provide information to employees about their new work environment.
- **Professional, technical and vocational training**
Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.
- **Developmental training**
Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments

Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment

Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.



Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.



Visible minority groups (see members of visible minority groups)



Work Force Adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major work force adjustment situation is one in which 10 or more indeterminate employees in a department, in one or more locations, are affected at the same time.

Offices of the Commission

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunication Device for
the Deaf) 993-4126

Regional Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Quebec

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

National Capital

Vanguard Building
171 Slater Street
Room 701
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-9676
TDD 996-1205

Ontario

Professional Building
180 Dundas Street West
Suite 1100
Toronto, Ontario
M5G 2A8

(416) 973-3122
TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 983-2486
TDD 983-6066

Alberta and Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Central and Eastern Trust Building
860 Main Street
Room 603
Moncton, New Brunswick
E1C 1G2

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Government of Canada Building, West
354 Water Street
2nd Floor
St. John's, Newfoundland
A1C 1C4

(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8R8

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Guy Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 983-2486
TDD 983-6066

Imperial Bank of Commerce Building
1867 Hamilton Street
Room 1010
Regina, Saskatchewan
S4P 2C2

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Precambrian Building
4922 - 52nd Street
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X0E 1H0

(403) 873-3525

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

Yukon Centre
4114 - 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7

(403) 668-4487

Atlantique

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7^e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

(204) 983-2486
ATME : 983-6066

Immeuble Central and Eastern Trust

Immeuble de la Banque Canadienne

Bureau 603

Impériale de Commerce

860, rue Main

Bureau 1010

Moncton (Nouveau-Brunswick)

1867, rue Hamilton

EIC 1G2

ATME : 857-6616

(306) 780-5720

Regina (Saskatchewan)

S4P 2C2

ATME : 857-6624

ATME : 780-6719

Édifice du gouvernement du Canada,

ouest

2^e étage

354, rue Water

St. John's (Terre-Neuve)

AIC 1C4

(709) 772-4812

ATME : 772-4317

Mail Confederation Court

Bureau 302

134, rue Kent

Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

C1A 8R8

(902) 566-7030

ATME : 566-7039

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest

200, boulevard Dorchester ouest

Montréal (Québec)

H2Z 1X4

(514) 283-5776

ATME : 283-2467

Place Sillery

Bureau 205

1126, chemin St-Louis

Sillery (Québec)

GIS 1E5

(418) 648-3230

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair

5^e étage

757, rue Hastings ouest

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6C 3G4

(604) 666-0350

ATME : 666-6868

Centre Yukon

Bureau 200

4114, 4^e avenue

Whitehorse (Yukon)

Y1A 4N7

(403) 668-4487

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-5010
ATME (appareil de télécommunication pour malentendants) : 993-4126

Bureaux régionaux

Atlantique

Immeuble Brunswick
7^e étage
1888, rue Brunswick
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8^e étage
200, boulevard René-Lévesque ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Capitale nationale

Immeuble Vanguard
Bureau 701
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 996-9676
ATME : 996-1205

Ontario

Immeuble Professional
Bureau 1100
180, rue Dundas ouest
Toronto (Ontario)
M5G 2A8
(416) 973-3122
ATME : 973-2269

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair
5^e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4
(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Ouest

Alberta et Territoires du Nord-
Place Capital
2^e étage
9707, 110^e rue
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9
(403) 420-3144
ATME : 420-3130

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8
(204) 983-2486
ATME : 983-6066

de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

Ressourcement

Activités exécutées par la Commission pour la catégorie de la gestion : le déploiement interministériel des cadres, la dotation des postes de la catégorie et l'orientation de ses membres.

Rétrogradation

Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incapacité ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'employé visé peut en appeler de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

Sélection par concours

Sélection de candidats par suite de l'affichage d'un avis de concours ou de la consultation d'un répertoire.

Sélection sans concours

Sélection par voie de reclassement, de promotion ou de nomination en priorité.



Situation linguistique du titulaire

Indication permettant de savoir si le titulaire a satisfait, doit satisfaire ou n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue.

Sous-représentation

Représentation moindre que celle à laquelle on pourrait s'attendre d'un groupe donné parmi les employés de la Fonction publique, en considération de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Stagiaire

Employé dont la capacité d'exercer les fonctions de son poste est évaluée en fonction de son rendement au cours d'une période donnée qui suit immédiatement la nomination.

Système

Qui tient aux qualités ou aux déficiences inhérentes à un système ou à un organisme.



Vérification ou vérification de la gestion du personnel

Examen et évaluation systématiques des ministères et organismes afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, directives et systèmes relatifs au personnel et de pouvoirs que la Commission de la Fonction publique ou le Conseil du Trésor leur délèguent.

Norme linguistique

Description normalisée, pour chacune des habiletés, du degré de compétence en français et en anglais, langues secondes, exigible d'un titulaire de poste bilingue dans sa seconde langue officielle.

**Personne handicapée**

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Poste bilingue**• à dotation impérative**

Dats doivent satisfaire aux exigences linguistiques au moment de leur nomination.

• à dotation non impérative

Poste bilingue auquel les candidats linguistiques peuvent être nommés :

— s'ils sont admissibles à la formation linguistique offerte aux frais de l'État et s'engagent par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques avant la fin de la période spécifiée ou, en cas d'échec, à accepter une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés; ou bien

— s'ils se conforment aux conditions stipulées dans le décret d'exclusion (âge, ancienneté de service continu, raisons humanitaires, etc).

Postvérification

Suivi donné à une vérification en vue de constater la nature, l'étendue et la qualité des mesures correctives prises par le ministère qui a fait l'objet de la vérification.

Présentation

Fait de proposer des candidats recensés dans un répertoire et susceptibles de se qualifier pour un poste.

Priorité**• administrative**

Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à une politique de la Commission de la Fonction publique.

• statutaire

Droit d'être nommé ou pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Profil linguistique

Niveau de compétence linguistique requis, pour chacune des langues officielles, factorisés en trois habiletés : écriture et interaction orale (compréhension auditive et expression orale consistant comme un seul acte de communication).

Promotion

Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Renvoi pour incompétence ou incapacité

Fin de la période d'emploi en vertu de l'article 31(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, «lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions»; cette mesure est recommandée à la Commission de la Fonction publique par le sous-chef, et l'employé peut en appeler

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée

Nomination pour une période déterminée d'un employé qui avait déjà été nommé pour une période déterminée à un poste dont le niveau ainsi que les groupes et sous-groupes professionnels sont identiques à ceux du poste qu'il occupait auparavant; à des fins statistiques, on ne tient compte que des employés dont les périodes d'emploi sont continues et totalisent au moins six mois.

Reclassification

Nomination d'un employé à un poste qui a fait l'objet d'une réévaluation lorsque celle-ci entraîne une modification du niveau ou des sous-groupe, groupe ou catégorie professionnels du poste.

Réaménagement de l'effectif

Cette situation se produit lorsqu'un sous-chef ou son agent délégué décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Un réaménagement de l'effectif est considéré comme important lorsqu'il y a moins dix employés nommés pour une période indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés au même moment.





Groupe de la direction

Groupe professionnel supérieur de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure

Groupe professionnel inférieur de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe professionnel

Subdivision d'une catégorie professionnelle qui comprend des genres semblables de travail exigeant des aptitudes analogues. Ce terme a souvent un rapport avec un secteur identifiable du marché du travail à l'extérieur de la Fonction publique.



Instrument de délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel

Document par lequel la Commission de la Fonction publique autorise un sous-chef à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent, et approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.



Juridiction douaneuse

Cas où un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel, par exemple dans les cas de concours publics, de concours où aucun candidat ne s'est qualifié et de nomination sans concours où la personne qui souhaite faire appel n'a pas reçu une opinion favorable de la Commission quant à savoir si ses chances d'avancement ont été amoindries.



Membres des minorités visibles

Personnes qui, par leur race ou leur couleur, font partie d'un groupe des minorités visibles du Canada.

Méthodes de sélection, voir Sélection

par concours, sélection sans concours, concours public et concours restreint.

Méthode de sélection

● **ayant fait l'objet d'un appel**
Méthode de sélection ouvrant droit à un appel, à propos de laquelle au moins un appel a été interjeté.

● **ouvrant droit à un appel**

Méthode de sélection pouvant donner lieu à un appel, conformément à l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Minorités visibles, voir Membres des minorités visibles.

Mise en disponibilité

Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, «lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction»; en pareil cas, le sous-chef peut, en conformité avec les règlements de la Commission de la Fonction publique, mettre l'employé en disponibilité (cette décision n'est pas sujette à appel).

Mobilité des employés

Déplacement d'un employé d'un ministère, d'un groupe ou au sein du même ministère à un autre ou d'une modalité d'emploi à une autre.

Modalités d'emploi

Particularités relatives à la durée d'un emploi : emploi pour une période indéterminée, emploi pour une période déterminée ou emploi saisonnier. Un



Nomination à la Fonction publique

Nomination d'une personne de l'extérieur de la Fonction publique ou d'un membre d'un organisme fédéral qui n'est pas régi par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Nomination au sein de la Fonction publique

Nomination intraministérielle ou interministérielle prononcée dans un ministère ou un organisme régi par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

● **latérale**

Nomination d'un employé à un poste du même niveau au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

● **régressive**

Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Modalités de nomination

Façons diverses d'accéder à un poste promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction ou à temps partiel.

employé peut travailler à plein temps ou à temps partiel.

Exigences linguistiques du poste
La ou les langues que le titulaire d'un poste doit utiliser dans l'exercice des fonctions du poste : bilingue (anglais et français), français essentiel, anglais essentiel, réversible (anglais ou français).



Fonds renouvelable
Un fonds renouvelable constitue une autorisation permanente ou continue donnée par le Parlement en vue d'effectuer des paiements au moyen du *Fonds du revenu consolidé* aux titres de fonds de roulement, de l'acquisition d'immo-

bilisations et du financement temporaire des déficits accumulés d'exploitation. Il s'agit d'une autorisation de tirer sur le *Fonds du revenu consolidé*, et non pas d'une provision de caisse. Un fonds représente un moyen permettant au Parlement d'autoriser de façon continue une opération financière entière, par les utilisateurs et, en partie, par l'octroi de subventions. L'autorisation a pour but de permettre d'imputation au compte des utilisateurs la valeur des services du fonds, mais cela ne se fait pas dans tous les cas.

Formation

- **Initiation**
Formation visant à renseigner les employés sur leur nouveau milieu de travail.
- **Formation professionnelle et technique**
Formation visant à assurer que les employés sont aptes à s'acquitter de leurs fonctions actuelles au niveau de rendement requis par l'employeur.
- **Perfectionnement**
Formation visant à assurer qu'il y aura du personnel compétent pour répondre aux exigences futures de la Fonction publique en ressources humaines.

Emploi à temps plein
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire la semaine de travail normale prescrite par la convention collective pertinente ou, s'il est exclu de la négociation collective, par l'employeur.

Emploi pour une période déterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée est déterminée à l'avance.

Emploi pour une période indéterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi saisonnier
Emploi à temps plein ou à temps partiel où le titulaire ne travaille que pendant certaines périodes de l'année.

Équité en matière d'emploi
Pratiques d'emploi qui ont pour but, d'une part, de supprimer et de prévenir les préjudices en matière d'emploi que subissent certains groupes par exemple par l'adoption de mesures spéciales pour corriger ces préjudices et, d'autre part, d'assurer une véritable égalité d'accès à l'emploi pour ces groupes.

Excédentaire, voir Priorité d'emploi excédentaire.

Exemption

- **Privilège** consenti par décret à un unilingue fonctionnel de postuler un poste bilingue à dotation non impérative et d'y être nommé, sous certaines conditions.
- **Mécanisme de certification** du degré de bilinguisme d'un fonctionnaire dont la maîtrise en sa seconde langue officielle présente des caractéristiques de permanence, et en vertu duquel un fonctionnaire se voit dispenser de toute réévaluation subéquente en cette langue dans une habileté ou toutes.

Déploiement
La nomination, sous réserve des dispositions du décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion, d'un employé de la catégorie de la gestion à un autre poste de niveau égal, supérieur ou inférieur à celui de l'employé en question, pourvu qu'il n'y ait aucune modification de la classification même de l'employé.

Dotation impérative, voir Poste bilingue à dotation impérative.

Dotation non impérative, voir Poste bilingue à dotation non impérative.

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incapacité ou incapacité.



Emploi à temps partiel non régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* Emploi où le titulaire n'est habituellement pas tenu de faire plus de tiers des heures de travail quotidien ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi à temps partiel régi par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire plus de tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1981).



Affectation

Assignation, à titre temporaire, de certaines tâches à une personne, habituellement au sein du même ministère, sans modification de sa nomination.

Amorindrissement des chances

d'avancement

Il appartient à la Commission de la Fonction publique de déterminer si les chances immédiates d'avancement d'un employé sont amoindries dans le cas où un autre employé est nommé ou est sur le point d'être nommé à un poste sans concours. L'avis rendu par la Commission permet de déterminer si la nomination en question peut être portée en appel devant un comité d'appel.

Année-personne

Emploi d'une personne pour une année complète ou l'équivalent.

Appel

Demande relative à l'établissement, aux termes de l'article 5d) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, d'un comité chargé d'enquêter sur les circonstances de la nomination ou déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Autochtones

Designe les Indiens inscrits, les Indiens non-inscrits, les Métis et les Inuit du Canada.



Cas de juridiction douteuse, voir Juridiction douteuse

Catégorie de la gestion

Catégorie professionnelle, divisée en deux groupes (direction et gestion supérieure), qui englobe les cadres chargés de l'élaboration des politiques, programmes, de la conception et du

Lexique

Catégorie professionnelle

Série d'emplois de la même famille caractérisés par la nature des fonctions, et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Cessation d'emploi

Départ d'un employé de la partie de la Fonction publique pour laquelle la Commission possède tous les pouvoirs de nomination.

Concours public

Concours auquel les employés de la Fonction publique et les personnes de l'extérieur peuvent participer.

Concours restreint

Concours auquel seuls les employés de la Fonction publique peuvent participer : les candidats sont invités à répondre à un avis de concours annonçant les postes à pourvoir ou sont identifiés au moyen d'un répertoire d'emplois admissibles.

Courtage

Le déploiement interministériel planifié de cadres de direction et de gestionnaires supérieurs ayant d'excellentes possibilités, mais ayant besoin d'acquiescer de l'expérience, ou qui éprouvent certaines difficultés professionnelles temporaires n'étant pas nécessairement liées à leur rendement.



Délégation de pouvoirs en matière de notation en personnel

Autorisation que la Commission de la Fonction publique accorde à un sous-chef d'exercer, en son nom, certains des pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent. Par cette même autorisation, la Commission approuve la

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1987

Langue étudiée	Région				
	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest
Modalité des cours					
Français					
• Continus	925	125	93	51	51
• Non-continus	4 369	477	13	191	160
• Spéciaux	893	23	190	0	0
• Hors des heures de travail	3 363	1 417	113	1 376	3 208
Total	9 550	2 042	409	1 618	3 419
Anglais					
• Continus	62	0	145	0	0
• Non-continus	641	2	293	0	0
• Spéciaux	103	38	0	0	0
• Hors des heures de travail	208	45	1 817	30	8
Total	1 014	85	2 255	30	8
Total global	10 564	2 127	2 664	1 648	3 427
					20 430

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1987

Catégorie professionnelle

Domaine de cours	Gestion	Scienti- fique et pro- fessionnelle	Adminis- tration et service extérieur	Tech- nicien	Soutien adminis- tratif	Exploi- tation	Autres ^a	Total
Orientation en formation ^b	189	94	330	52	47	5	335	1 052
Théorie et pratiques de gestion	9	229	1 161	213	623	26	626	2 887
Informatique	6	142	761	129	778	4	398	2 218
Gestion des finances	6	50	565	54	587	6	221	1 489
Gestion du matériel	0	12	117	26	114	27	74	370
Séminaires	397	84	201	8	1	0	422	1 113
Gestion du personnel	8	117	792	141	1 031	24	390	2 503
Approche systémique en formation	0	5	69	9	6	2	16	107
Perfectionnement individuel	35	56	122	74	90	7	176	560
Vérification	0	2	42	0	9	0	15	68
Total	650	791	4 160	706	3 286	101	2 673	12 367

^a La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.
^b Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1987

Langue étudiée

Catégorie professionnelle	Français			Anglais		
	Cours continus	Autres cours	Total	Cours continus	Autres cours	Total
Gestion	21	872	893	0	9	902
Scientifique et professionnelle	99	2 321	2 420	8	263	2 71
Administration et service extérieur	230	3 460	3 690	38	533	571
Technique	59	1 004	1 063	23	240	263
Soutien administratif	146	3 033	3 179	43	808	851
Exploitation	9	396	405	4	230	234
Autres ^a	681	4 707	5 388	91	1 102	1 193
Total ^b	1 245	15 793	17 038	207	3 185	3 392
						20 430

^a Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILIO)
^b Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

Domaine de cours

Lieu de travail	Théorie et Orientation en gestion*	Informatique de gestion	Gestion des finances	Gestion du matériel	Séminaires personnel	Gestion du forma- tion	Approche systé- mique en forma- tion	Perfection- nement individuel	Vérifi- cation	Total
Terre-Neuve	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24
Île-du-Prince-Édouard	0	17	0	18	0	0	13	0	0	48
Nouvelle-Écosse	0	85	76	77	33	0	104	0	42	417
Nouveau-Brunswick	11	37	6	34	0	0	22	0	0	110
Québec (sauf RCN)	40	490	323	88	49	0	346	6	58	1 400
Région de la Capitale nationale	881	1 683	1 645	854	183	1 113	1 505	101	247	8 280
Ontario (sauf RCN)	25	139	59	98	25	0	114	0	43	503
Manitoba	18	110	55	35	7	0	110	0	31	366
Saskatchewan	0	18	0	26	0	0	12	0	24	80
Alberta	42	145	27	102	23	0	127	0	40	506
Colombie-Britannique	35	132	27	109	50	0	91	0	0	492
Yukon	0	25	0	24	0	0	49	0	0	98
Territoires du Nord- Ouest	0	6	0	0	0	0	10	0	27	43
Total	1 052	2 887	2 218	1 489	370	1 113	2 503	107	560	12 367

* Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Langue d'enseignement

Domaine de cours	Français	Anglais	Bilingue	Total
Orientation en gestion*	12	39	3	54
Théorie et pratiques de gestion	60	142	0	202
Informatique	47	125	0	172
Gestion des finances	12	72	0	84
Gestion du matériel	4	18	0	22
Séminaires	10	57	1	68
Gestion du personnel	53	137	0	190
Approche systémique en formation	1	8	0	9
Perfectionnement individuel	6	24	0	30
Vérification	0	4	0	4
Total	205	626	4	835

* Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Méthodes de sélection^a

Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis
Cour suprême	1	0	0	0
Défense nationale (civils)	1 002	138	133	25
Élections Canada	3	0	0	0
Emploi et Immigration	697	100	91	14
Énergie, Mines et Ressources	122	9	9	0
Environnement	399	38	37	6
Expansion industrielle régionale	81	9	13	2
Finances	27	3	2	0
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	90	8	10	1
Justice	33	1	2	0
Musées nationaux du Canada	3	0	1	0
Office national de l'énergie	7	0	0	0
Office national des transports	8	2	1	0
Pêches et Océans	198	20	17	4
Revenu national (Douanes et Accise)	321	50	57	5
Revenu national (Impôt)	607	66	60	5
Santé nationale et Bien-être social	306	33	32	7
Sciences et Technologie	4	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	64	12	11	1
Service correctionnel du Canada	217	45	52	14
Solliciteur général	2	0	0	0
Statistique Canada	100	13	13	2
Transports	594	76	70	12
Travail	17	1	1	0
Travaux publics	157	21	23	3
Total	6 349	766	756	117

^a Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été reportés à l'année suivante. Les méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et ministère

d'un appel, à l'égard desquelles l'appel ou les appels sont réglés, et à l'égard desquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1987

Méthodes de sélection"

Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis
Administration du rétablissement agri-	6	0	0	0
cole des Prairies				
Affaires extérieures	64	18	16	1
Affaires indiennes et du Nord canadien	200	18	18	4
Agence canadienne de développement international	20	2	1	0
Agriculture	260	24	26	2
Anciens combattants	139	10	9	0
Approvisionnement et Services	202	8	8	1
Archives nationales du Canada	25	1	1	0
Bibliothèque nationale du Canada	10	0	0	0
Bureau canadien de la sécurité aérienne	2	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	0	0
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	3	0	0	0
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	2	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	3	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	6	1	2	2
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	0	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	3	0	0	0
Bureau du Conseil privé	11	0	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	9	2	2	0
Bureau du Vérificateur général du Canada	4	0	0	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	0	0	0
Commission canadienne des grains	2	0	0	0
Commission canadienne des pensions	1	0	0	0
Commission d'appel de l'immigration	5	0	0	0
Commission de la Fonction publique	63	8	7	1
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	0	0	0
Commission du tarif	1	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0
Communications	87	5	6	0
Conseil canadien des relations du travail	4	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	24	3	3	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	8	0	1	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	20	2	2	1
Consommation et Corporations	83	17	17	3
Cour fédérale	12	2	2	0

Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1987

Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis	Appels accueillis	Appels rejetés	Droit d'appel non reconnu ^a	Total
Commission de la Fonction publique (dotation non-déleguée)	180	15	16	4	5	12	1	18
	Sans concours	1	0	0	0	0	0	0
Ministères (dotation déléguée)	6 123	683	705	100	144	869	63	1 076
	Sans concours	45	68	35	13	17	33	6
Total	6 168	751	740	113	161	902	69	1 132
	CFP et ministères	6 303	698	721	104	149	881	64
Total global ^a	6 349	766	756	117	166	914	70	1 150
	Sans concours	46	68	35	13	17	33	6

^a N'inclut que les appels interjetés contre les processus de sélection qui des l'abord semblaient justifier le droit d'appel.

Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.

Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1987

Catégorie professionnelle	Ouvrant	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis	Total
Gestion	187	16	16	5	5
Scientifique et professionnelle	614	83	80	11	11
Administration et service extérieur	2 075	321	316	56	56
Technique	687	79	76	8	8
Soutien administratif	2 006	137	137	27	27
Exploitation	780	130	131	10	10
Total	6 349	766	756	117	117

^a Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1987

Ministère	Audience avec (ministère a concédé)	Audience sans (ministère a concédé)	Avec audience (retraité par l'appelant)	Sans audience (retraité par l'appelant)	Droit d'appel non reconnu	Total
Affaires indiennes et du Nord canadien	2	0	14	4	10	3
Agence canadienne de développement international	4	0	8	3	6	2
Agriculture	0	0	1	0	0	5
Anticriminaux	2	0	38	2	8	5
Archives nationales et Services	0	0	6	1	3	11
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	1	0	0	1
Bureau du surintendant des institutions financières	3	0	0	0	0	3
Commission de la Fonction publique	0	0	0	0	2	2
Communications	0	0	2	3	0	5
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	1	0	2	3
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	0	0	0	0	2
Conseil du Trésor (Secrétariat)	1	0	0	0	1	2
Consommation et Corporations	7	0	9	1	7	27
Cour fédérale	0	0	2	2	0	3
Défense nationale (civils)	36	6	85	20	44	210
Emploi et Immigration	14	2	67	13	40	145
Energie, Mines et Ressources	0	0	6	0	3	9
Environnement	8	0	13	2	13	48
Expansion industrielle régionale	3	0	3	0	7	15
Finances	0	0	2	0	0	2
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	1	0	10	1	3	15
Justice	0	0	2	0	0	2
Musées nationaux du Canada	0	0	1	0	0	1
Office national des transports du Canada	0	0	0	0	0	1
Pêches et Océans	4	0	7	1	6	18
Revenu national (Douanes et Accises)	5	1	44	24	24	106
Revenu national (Impôt)	6	1	80	19	14	124
Santé nationale et Bien-être social	7	0	12	7	18	44
Secrétariat d'Etat du Canada	1	0	4	0	10	16
Service correctionnel du Canada	21	0	25	6	19	72
Statistique Canada	2	0	2	0	12	18
Transports	9	3	38	8	21	90
Travail	0	0	0	0	1	1
Travaux publics	2	1	7	4	12	27
Total	141	16	497	121	296	1 150

N'indiquent que les appels interjetés contre les processus de sélection qui, dès l'abord, semblaient justifier le droit d'appel. Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

Lieu de travail

Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
1	2	3	5	0	3	0	81
1	0	2	2	0	0	0	37
0	0	0	0	0	0	0	1
102	71	133	229	13	5	9	1 849
54	66	91	166	6	10	0	1 101
4	5	13	13	0	1	1	118
52	59	219	203	41	47	0	1 742
213	204	461	618	60	66	10	4 941
3	8	15	12	1	3	0	181
12	12	4	12	0	1	0	174
0	0	0	0	0	0	0	7
291	140	378	626	17	10	31	5 787
422	161	306	574	31	38	3	5 305
15	9	39	50	1	4	7	460
458	249	694	953	136	221	11	8 887
1 201	580	1 435	2 227	186	278	52	20 820

Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels^a ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1987

Appels accueillis		Appels rejetés	
Avec audience	Sans audience	Avec audience	Sans audience
(ministère a concédé)	(ministère a concédé)	(ministère a concédé)	(ministère a concédé)
16	9	497	121
141	16	110	16
25	5	66	33
10	4	47	9
69	6	228	57
15	1	44	4
6	0	2	2
18	1	7	7
98	3	31	31
506	29	114	22
111	19	22	19
205	8	68	8
212	10	54	10
1 150	70	296	70

^a N'inclut que les appels interjetés contre les processus de sélection qui, dès l'abord, semblaient justifier le droit d'appel. Jusqu'à 1986, ce tableau comprenait aussi les appels interjetés dans des circonstances qui ne semblaient pas ouvrir droit à un appel.

Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

[illegible]

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail									
	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Terre-Neuve	Gestion	
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	Renvoi	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	Renvoi en cours de stage	0
Retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	Révocation de la nomination	0
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	0	0	0	Retraite	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	Fin de période déterminée	0
Démision	1	1	1	1	1	1	1	1	Décès	1
Total	19	114	23	9	1	2	1	1	Démision	1
Scientifique et professionnelle										
Renvoi en cours de stage	0	2	1	1	0	0	0	0	Renvoi	0
Renvoi en cours de stage	0	2	1	1	0	0	0	0	Renvoi en cours de stage	0
Révocation de la nomination	0	2	0	1	0	0	0	0	Révocation de la nomination	0
Retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	Retraite	0
Fin de période déterminée	4	11	42	40	2	5	1	4	Fin de période déterminée	4
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	Décès	0
Démision	1	1	2	10	0	1	1	1	Démision	1
Total	7	401	84	225	18	51	5	7	Total	422
Administration et service extérieur										
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	Renvoi	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	Renvoi en cours de stage	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	Révocation de la nomination	0
Retraite	17	11	150	198	47	66	11	6	Retraite	17
Fin de période déterminée	6	4	50	105	18	26	4	6	Fin de période déterminée	6
Décès	1	1	10	14	2	8	1	1	Décès	1
Démision	10	13	168	139	27	45	13	10	Démision	10
Total	35	30	465	380	96	146	30	35	Total	728
Technique										
Renvoi en cours de stage	0	0	0	6	1	0	0	2	Renvoi	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	6	1	0	0	2	Renvoi en cours de stage	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	Révocation de la nomination	0
Retraite	27	8	30	85	34	81	8	27	Retraite	27
Fin de période déterminée	19	7	29	60	8	34	7	19	Fin de période déterminée	19
Décès	3	0	3	6	2	9	0	3	Décès	3
Démision	24	6	27	66	15	40	6	24	Démision	24
Total	77	21	226	89	61	169	77	77	Total	307
Soutien administratif										
Renvoi en cours de stage	2	0	1	10	0	1	0	2	Renvoi	2
Renvoi en cours de stage	1	1	4	10	0	3	1	1	Renvoi en cours de stage	1
Révocation de la nomination	0	0	0	1	0	0	0	0	Révocation de la nomination	0
Retraite	8	6	107	578	43	156	26	98	Retraite	8
Fin de période déterminée	1	1	12	9	1	0	0	1	Fin de période déterminée	1
Décès	36	20	303	432	75	117	36	36	Décès	36
Démision	146	53	582	1 159	187	347	146	146	Démision	146
Total	1 557	2 145	2 145	2 145	1 557	2 145	1 557	1 557	Total	1 557

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)

Toutes les catégories	Hommes				Femmes				Total			
	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	N.	%
Renvoi	78	49	39	13	128	70,7	52	28,7	117	64,6	62	34,3
Renvoi en cours de stage	69	16	56	28	87	50,0	86	49,4	125	74,0	44	26,0
Révocation de la nomination	1	4	1	1	5	71,4	2	28,6	7	28,6	5	71,4
Retraite	3 324	846	1 293	315	4 176	72,2	1 611	27,8	4 617	79,9	1 161	20,1
Fin de période déterminée	1 516	443	2 071	1 017	2 071	39,0	3 210	60,5	3 589	71,1	1 460	28,9
Décès	271	70	86	28	343	74,6	117	25,4	337	78,5	98	21,5
Démision	2 640	951	3 773	1 348	3 651	41,1	5 217	58,7	6 415	73,6	2 299	26,4
Total global	7 906	2 389	7 317	2 754	10 478	50,3	10 298	49,5	15 227	74,8	5 143	25,2

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe, le groupe linguistique ou le motif de cessation d'emploi.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

47

Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Lieu de travail	Hommes				Femmes				Total			
	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	260	4	131	3	268	65,8	138	33,9	391	98,2	7	1,8
Île-du-Prince-Édouard	78	3	50	12	83	56,1	65	43,9	128	89,5	15	10,5
Nouvelle-Écosse	906	32	400	14	949	69,1	421	30,7	1 306	96,6	46	3,4
Nouveau-Brunswick	277	65	147	73	348	61,2	221	38,8	424	75,4	138	24,6
Québec (sauf RCN)	106	1 392	80	1 274	1 512	51,9	1 392	47,8	1 86	6,5	2 666	93,5
Québec (RCN)	381	232	338	328	618	47,8	672	52,0	719	56,2	560	43,8
Ontario (RCN)	1 354	536	1 401	861	1 950	45,6	2 313	54,0	2 756	66,4	1 397	33,6
Ontario (sauf RCN)	1 754	76	1 855	94	1 864	48,2	1 999	51,6	3 610	95,5	170	4,5
Manitoba	503	13	628	30	531	44,2	666	55,5	1 133	96,3	43	3,7
Saskatchewan	283	3	274	9	290	50,0	290	50,0	557	97,9	12	2,1
Alberta	679	9	698	29	692	48,2	743	51,8	1 377	97,3	38	2,7
Colombie-Britannique	1 122	10	1 033	19	1 151	51,7	1 076	48,3	2 155	98,7	29	1,3
Yukon	61	1	114	1	63	33,9	122	65,6	175	98,9	2	1,1
Territoires du Nord-Ouest	109	1	156	3	114	41,0	164	59,0	265	98,5	4	1,5
Étranger	31	7	11	3	38	73,1	14	26,9	42	80,8	10	19,2
Total	7 906	2 389	7 317	2 754	10 478	50,3	10 298	49,5	15 227	74,8	5 143	25,2

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Lieu de travail								
Territoires du Nord- Ouest	Yukon	Colombie- Britannique	Alberta	Saskat- chewan	Manitoba	1 201	580	1 435
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2	8	12	0	12	0	174
Total	0	5	4	3	1	2	5	58
Étranger	0	2						

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Total
Renvoi	58
• incompétence ou incapacité	58
• abandon de poste	65
Renvoi en cours de stage	174
Révocation de la nomination	7
Retraite	833
• âge légal (65 ans et plus)	833
• volontaire (55 à 64 ans)	4 275
• raison de santé	679
Fin de période déterminée	5 305
Décès	460
Démission	8 887
Total	20 820

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le motif de cessation d'emploi.

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)
Renvoi	4	0	8	1	8	0	6	15
• incompétence ou incapacité	1	0	3	0	26	1	6	14
• abandon de poste	1	0	5	0	18	2	8	12
Renvoi en cours de stage	5	2	14	4	30	6	29	43
Révocation de la nomination	0	0	0	0	4	0	3	0
Retraite	13	14	65	21	54	59	227	184
• âge légal (65 ans et plus)	50	24	341	162	648	260	799	851
• volontaire (55 à 64 ans)	34	9	108	44	47	38	121	121
• raison de santé	192	48	433	148	968	247	960	774
Fin de période déterminée	97	1	29	13	59	30	111	82
Décès	50	1	366	175	1 037	649	2 012	1 770
Démission	407	148	1 373	569	2 911	1 292	4 281	3 871
Total	1 487	1 487	1 487	1 487	1 487	1 487	1 487	1 487

[illegible]

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1987

Motif et catégorie professionnelle	Lieu de travail									
	Terre- Neuve	Île-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf la Capitale régionale)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba		
Reorganisation										
Gestion	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	7	0	9	20	24	3	0	0
Administration et service	1	0	5	2	21	47	1	2	2	2
extérieur	1	0	0	2	21	47	1	2	2	2
Technique	1	0	6	1	7	11	8	7	2	7
Soutien administratif	1	2	2	5	21	50	25	35	7	35
Exploitation	1	0	5	4	15	8	56	54	7	54
Total	4	2	25	13	72	142	95	41	137	54
Privatisation										
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	1	0	0	1	15	5	0	0
Total	0	0	1	0	1	1	42	12	42	12
Décentralisation										
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
Tous les motifs										
Gestion	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	7	0	9	20	47	8	0	0
Administration et service	1	0	5	2	21	47	1	2	2	2
extérieur	1	0	0	2	21	47	1	2	2	2
Technique	1	0	6	1	7	11	8	7	2	7
Soutien administratif	1	2	2	5	21	50	25	35	7	35
Exploitation	1	0	5	4	15	8	56	54	7	54
Total global	4	2	26	13	74	143	137	54	137	54

Motif et catégorie professionnelle	Réorganisation	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total				
									Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	N.	%
10	7	2	0	1	9	90,0	1	10,0	7	70,0	3	30,0
78	32	10	28	8	42	53,8	36	46,2	60	76,9	18	23,1
97	43	19	17	18	62	63,9	35	36,1	60	61,9	37	38,1
36	19	4	9	4	23	63,9	13	36,1	28	77,8	8	22,2
143	11	6	92	34	17	11,9	126	88,1	103	72,0	40	28,0
163	105	21	30	7	126	77,3	37	22,7	135	82,8	28	17,2
527	217	62	176	72	279	52,9	248	47,1	393	74,6	134	25,4
Prérisation												
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
36	14	0	22	0	14	38,9	22	61,1	36	100,0	0	0,0
3	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0
24	2	0	21	1	2	8,3	22	91,7	23	95,8	1	4,2
159	141	1	17	0	142	89,3	17	10,7	158	99,4	1	0,6
258	186	2	69	1	188	72,9	70	27,1	255	98,8	3	1,2
Décentralisation												
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0
1	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
3	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3
Tous les motifs												
10	7	2	0	1	9	90,0	1	10,0	7	70,0	3	30,0
114	46	10	50	8	56	49,1	58	50,9	96	84,2	18	15,8
100	45	19	18	18	64	64,0	36	36,0	63	63,0	37	37,0
73	46	5	18	4	51	69,9	22	30,1	64	87,7	9	12,3
168	13	6	114	35	19	11,3	149	88,7	127	75,6	41	24,4
323	246	23	47	7	269	83,3	54	16,7	293	90,7	30	9,3
403	403	65	247	73	468	59,4	320	40,6	650	82,5	138	17,5
Total global												

Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Nominations liées aux programmes de recrutement dans les universités selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Total															
Secteur professionnel															
Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administration	118	59	122	50	177	50,7	172	49,3	240	68,8	109	31,2	349	39,5	24
Service extérieur	21	10	8	2	31	75,6	10	24,4	29	70,7	12	29,3	41	4,7	2,6
Vérification et comptabilité ^a	7	5	4	7	12	52,2	11	47,8	11	47,8	12	52,2	23	2,6	2,6
Sciences pures et appliquées	103	41	54	12	144	68,6	66	31,4	157	74,8	53	25,2	210	24,1	24,1
Informatique	33	24	6	15	57	73,1	21	26,9	39	50,0	39	50,0	78	8,5	8,5
Socio-économique ^b	53	32	52	36	85	49,1	88	50,9	105	60,7	68	39,3	173	19,8	19,8
Total															
335	171	246	122	506	57,9	368	42,1	581	66,5	293	33,5	874	100,0	100,0	100,0

^a Comprend 12 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.^b Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothèque, économique, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Nominations liées au programme de recrutement dans les cégeps et les collèges communautaires selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1987

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total							
Secteur professionnel	Anglo- Franco-phones	phones	phones	phones	N.	%	%							
Sciences de la gestion	68	56	55	124	52,8	111	47,2	235	67,9					
Sciences et technologie	29	9	20	3	38	62,3	23	37,7	49	80,3	12	19,7	61	17,6
Informatique	20	16	9	5	36	72,0	14	28,0	29	58,0	21	42,0	50	14,5
Total	117	81	85	63	198	57,2	148	42,8	202	58,4	144	41,6	346	100,0

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1987

		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglophones		Francophones		Total	
N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.	
%		%		%		%		%		%		%		%	
Maison d'enseignement		Université		Collège communautaire et cégep		Total									
1 660	328	1 771	363	1 988	48,2	2 134	51,7	3 431	83,2	691	16,7	4 122	83,5		
341	61	331	81	402	49,3	412	50,6	672	82,5	142	17,4	814	16,5		
2 001	389	2 102	444	2 390	48,4	2 546	51,5	4 103	83,1	833	16,8	4 936	100,0		

Nominations de diplômés d'université et région
Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'un programme de recrutement dans les universités, selon la région linguistique, 1987

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université et des nominations faites dans le cadre du programme de recrutement dans les universités, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Diplômés ^a						Nominations					
Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones Francophones	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones Francophones
70	38	32	39	31	10	70	38	32	39	31	10

Région	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	Nombre total des candidats répertoriés
Terre-Neuve	199	33,6	34	3,7	43	4,7	15	1,6	907
Ile-du-Prince-Édouard	54	40,6	17	5,7	42	14,2	8	2,7	294
Nouvelle-Écosse	54	46,4	86	3,8	126	5,6	180	8,0	2 242
Nouveau-Brunswick	235	41,6	55	4,1	67	5,0	18	1,3	1 333
Québec (sauf RCN)	3 489	40,9	272	3,1	398	4,6	622	7,2	8 592
Région de la Capitale nationale	6 847	62,1	608	3,6	944	5,7	999	6,0	16 445
Ontario (sauf RCN)	992	45,2	231	2,7	81	0,9	513	6,0	8 471
Manitoba	930	39,3	297	12,1	88	3,5	209	8,5	2 450
Saskatchewan	927	40,6	245	10,4	49	2,0	74	3,1	2 349
Alberta	658	39,8	126	3,3	134	3,5	368	9,6	3 803
Colombie-Britannique	2 106	38,9	360	6,6	290	5,3	877	16,1	5 440
Yukon	18	36,7	7	14,2	1	2,0	0	0,0	49
Territoires du Nord-Ouest	63	43,1	38	16,0	2	0,8	8	3,3	237
Total	17 062	47,2	2 376	4,5	2 265	4,3	3 891	7,3	52 612

Notes : Voir Lexique, p. 138, pour la définition de minorités visibles.
Nota : En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le sexe est connu.

⁸Voir Lexique, p. 138, pour la définition de minorités visibles.

Nota:—En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le sexe est connu.

sexu est commu.

«non impérative» Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	N.			Francophones			Total		
		N.	%	N.	N.	%	N.	%		
Gestion	Ont satisfait	397	71,8	107	93,0	504	75,4	75	11,2	
	Doivent satisfaire	74	13,4	1	0,9	75	11,2	89	13,3	
	N'ont pas à satisfaire	82	14,8	7	6,1	89	13,3			
	Total	553	100,0	115	100,0	668	100,0			
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	268	61,5	297	89,2	565	73,5			
	Doivent satisfaire	90	20,6	8	2,4	98	12,7			
	N'ont pas à satisfaire	78	17,9	28	8,4	106	13,8			
	Total	436	100,0	333	100,0	769	100,0			
Administration et service extérieur	Ont satisfait	826	72,3	1 131	93,6	1 964	83,3			
	Doivent satisfaire	188	16,4	39	3,2	227	9,6			
	N'ont pas à satisfaire	129	11,3	38	3,1	167	7,1			
	Total	1 143	100,0	1 208	100,0	2 358	100,0			
Technique	Ont satisfait	105	63,6	317	93,8	423	83,8			
	Doivent satisfaire	37	22,4	14	4,1	52	10,3			
	N'ont pas à satisfaire	23	13,9	7	2,1	30	5,9			
	Total	165	100,0	338	100,0	505	100,0			
Soutien administratif	Ont satisfait	377	73,2	1 050	94,5	1 430	87,8			
	Doivent satisfaire	87	16,9	31	2,8	118	7,2			
	N'ont pas à satisfaire	51	9,9	30	2,7	81	5,0			
	Total	515	100,0	1 111	100,0	1 629	100,0			
Exploitation	Ont satisfait	34	60,7	164	91,6	199	84,3			
	Doivent satisfaire	10	17,9	7	3,9	17	7,2			
	N'ont pas à satisfaire	12	21,4	8	4,5	20	8,5			
	Total	56	100,0	179	100,0	236	100,0			
Toutes les catégories	Ont satisfait	2 008	70,0	3 066	93,4	5 086	82,5			
	Doivent satisfaire	486	16,9	100	3,0	587	9,5			
	N'ont pas à satisfaire	375	13,1	118	3,6	493	8,0			
	Grand total	2 869	100,0	3 284	100,0	6 166	100,0			

Notes: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nominations aux postes bilingues à dotation

« impérative »

Répartition, en nombre et pourcentages, des nominations à et au sein de la Fonction publique à des postes bilingues à dotation « impérative » selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1987

Anglophones Francophones Total

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi						
		N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Période indéterminée	215	99,5	165	98,2	380	99,0
	Période déterminée	1	0,5	3	1,8	4	1,0
	Total	216	100,0	168	100,0	384	100,0
Scientifique et professionnelle	Période indéterminée	154	45,4	318	51,5	472	49,3
	Période déterminée	185	54,6	299	48,5	485	50,7
	Total	339	100,0	617	100,0	957	100,0
Administration et service extérieur	Période indéterminée	826	69,0	1 403	59,0	2 230	62,3
	Période déterminée	371	31,0	972	40,9	1 346	37,6
	Total	1 197	100,0	2 377	100,0	3 578	100,0
Technique	Période indéterminée	60	57,1	146	46,5	206	48,7
	Période déterminée	45	42,9	168	53,5	217	51,3
	Total	105	100,0	314	100,0	423	100,0
Soutien administratif	Période indéterminée	523	33,4	1 628	26,5	2 154	27,8
	Période déterminée	1 042	66,6	4 506	73,5	5 581	72,2
	Total	1 565	100,0	6 134	100,0	7 735	100,0
Exploitation	Période indéterminée	71	57,3	112	39,3	183	44,6
	Période déterminée	53	42,7	173	60,7	227	55,4
	Total	124	100,0	285	100,0	410	100,0
Toutes les catégories	Période indéterminée	1 849	52,1	3 773	38,1	5 626	41,7
	Période déterminée	1 697	47,9	6 121	61,9	7 860	58,3
	Total global	3 546	100,0	9 896	100,0	13 488	100,0

Nota.-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

linguistique

Repartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à et au sein de la Fonction publique* selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1987

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste		N.		%		Total	
Au sein de la Fonction publique	Anglophones						
	Francophones						
	Total						
Au sein de la Fonction publique	Anglophones						
	Francophones						
	Total						
Total global							

11011520

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste

Société Générale et ses filiales												
Total	49	74,2	17	25,8	66	927	76,9	279	23,1	1 206	1 272	100,0
Anglais ou français	1	100,0	0	0,0	1	28	70,0	12	30,0	40	41	3,2
Anglais	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0
Bilingue non impératif	14	100,0	0	0,0	14	164	99,4	1	0,6	165	179	14,1
Bilingue impératif	6	35,3	11	64,7	17	210	57,2	157	42,8	367	384	30,2
	28	82,4	6	17,6	34	525	87,8	109	17,2	634	668	52,5
	14	100,0	0	0,0	14	164	99,4	1	0,6	165	179	14,1
	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0
	1	100,0	0	0,0	1	28	70,0	12	30,0	40	41	3,2
	49	74,2	17	25,8	66	927	76,9	279	23,1	1 206	1 272	100,0

professionnelle et professionnelle

[illegible]

ANALYSIS OF THE DATA

Total	923	70,7	383	29,3	1 313	9 667	68,2	4 515	31,8	14 214	15 531	100,0
Anglais ou Français	81	66,4	41	33,6	122	369	78,2	103	21,8	472	594	3,8
Anglais	1	2,6	38	27,4	39	13	1,6	824	98,4	876	5,6	
Anglais	720	93,0	54	7,0	774	7 064	96,5	255	3,5	7 319	8 122	52,3
Bilingue non impératif	47	39,8	71	61,0	118	1 096	49,1	1 197	50,9	2 232	2 358	15,2
Bilingue impératif	73	29,0	179	70,2	252	1 123	33,8	2 612	66,2	3 320	3 578	23,0

anbunna t

Total	801	81,5	182	18,5	991	4 084	76,9	1 225	23,1	5 349	6 340	100,0
Anglais ou français	72	75,8	23	24,2	95	235	69,1	105	30,9	340	435	6,9
Français	2	2,8	69	97,2	71	19	4,5	401	95,5	420	49,8	7,8
Anglais	706	95,9	30	4,1	736	3 581	96,6	127	3,4	3 708	4 485	70,7
Bilingue non impératif	7	25,9	20	74,1	27	158	33,2	318	66,8	476	505	8,0
Bilingue impératif	14	25,9	40	74,1	54	91	24,9	274	75,1	365	423	6,7

UNIVERSITY OF ALABAMA

Total	1 899	71,5	757	28,5	2 701	25 649	62,9	15 133	37,1	40 965	43 673	100,0
Anglais ou Français	108	62,4	65	37,6	173	1 385	56,5	1 065	43,5	2 450	2 657	6,1
Anglais	4	3,3	119	96,7	123	145	2,4	6 002	97,6	6 147	6 293	14,4
Anglais non impératif	1 634	95,9	69	4,1	1 703	22 190	94,4	1 376	5,6	23 516	25 356	58,1
Bilingue non impératif	7	12,5	33	82,5	40	508	32,0	1 328	68,0	1 586	1 629	3,7
Bilingue impératif	146	23,7	471	76,3	617	1 419	20,0	5 661	80,0	7 080	7 735	17,7

Experiment

Anglais	1 864	97,8	42	2,2	1 906	7 031	98,0	141	2,0	7 172	9 141	70,7
Anglais ou Français	8	2,6	299	97,4	307	37	2,1	1 688	97,9	1 725	2 038	15,8
Total	2 012	78,3	557	21,7	2 598	7 649	74,5	2 614	25,5	10 330	12 929	100,0

salvo que se indique lo contrario

Anglais	5 852	96,3	226	3,7	6 078	43 216	95,6	1 966	4,4	45 182	51 946	59,6
Anglais ou Français	19	3,1	996	96,9	615	233	2,5	9 151	97,5	9 384	10 279	11,6
Anglais ou Français	447	59,1	309	40,9	756	2 654	60,8	1 708	39,2	4 362	5 178	6,0
Total global	6 758	76,1	2 127	23,9	8 982	52 085	67,6	25 008	32,4	77 424	86 418	100,0

hippe, L.: 2010

nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (a ou au sein de la Fonction publique) ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux langues officielles est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations au sein de la Fonction publique selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1987

Modalité de nomination

Mode de sélection	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétro- gradations		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
avec concours	8 051	48,6	3 361	15,7	823	2,2	369	15,0	0	0,0	12 604	16,3
Affiche												
Répertoire	2 153	13,0	3 584	16,8	10 866	29,3	320	13,0	0	0,0	16 923	21,9
sans concours	4 644	28,1	111	0,5	0	0,0	127	5,2	0	0,0	4 885	6,3
Reclassement												
Autres modalités	1 702	10,3	14 298	67,0	25 370	68,5	1 638	66,7	4	100,0	43 011	55,6
Total	16 551	100,0	21 354	100,0	37 059	100,0	2 454	100,0	4	100,0	77 424	100,0

Totaux : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précèdent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Gestion	4	2	0	0	4	66,7
Scientifique et professionnelle	120	27	62	12	182	82,4
Administration et service	316	106	171	63	487	74,2
Technique	138	34	26	9	164	79,2
Soutien administratif	106	25	591	234	697	72,9
Exploitation	251	99	47	10	298	73,2
Total	935	293	897	328	1 832	74,7
Nota: L'addition des données ne correspond pas le groupe linguistique. -Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.						

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations au sein de la Fonction publique selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1987

Modalité de nomination						
	Mutations latérales ou déploiements	Reconductions	Mutations régressives	Rétrogradations	Total	
	N.	%	N.	%	N.	%
Mobilité professionnelle						
Intramministérielle	15 550	94,0	19 244	90,1	37 059	100,0
Interministérielle	1 001	6,0	2 110	9,9	4 56	18,6
Total	16 551	100,0	21 354	100,0	37 059	100,0
Dans un même groupe ou sous-groupe	10 640	64,3	20 902	97,9	37 059	100,0
Dans un autre groupe ou sous-groupe	5 911	35,7	452	2,1	0	0,0
Total	16 551	100,0	21 354	100,0	37 059	100,0
Période indéterminée à période indéterminée	13 841	83,6	10 866	50,9	0	0,0
Période déterminée à période déterminée	1 282	7,7	5 712	26,7	37 059	100,0
Période déterminée à période indéterminée	1 322	8,0	4 464	20,9	0	0,0
Période indéterminée à période déterminée	106	0,6	311	1,5	0	0,0
Total	16 551	100,0	21 354	100,0	37 059	100,0
Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité de nomination ou la mobilité professionnelle quant à la période de nomination.						

Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Gestion	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglophones		Francophones	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total		344	96	61	19	440	84,6	80	15,4
Scientifique et professionnelle		779	211	560	148	991	58,3	709	41,7
Administration et service		1 887	792	1 362	601	2 679	57,7	1 964	42,3
extérieur		944	283	214	76	1 232	80,7	294	19,3
Technique		995	449	5 417	3 175	1 447	14,4	8 620	85,5
Soutien administratif		1 632	668	426	139	2 310	80,1	571	19,8
Exploitation		6 581	2 499	8 040	4 159	9 099	42,6	12 239	57,3
Total		6 581	2 499	8 040	4 159	9 099	42,6	12 239	57,3

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglophones		Francophones	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Scientifique et professionnelle	526	161	551	187	687	48,0	740	51,7
Administration et service	1 164	701	1 144	640	1 872	50,9	1 786	48,6
Technique	873	280	456	165	1 168	64,9	626	34,8
Soutien administratif	2 729	1 530	12 646	8 155	4 281	17,0	20 873	82,8
Exploitation	3 409	912	349	236	4 358	88,0	587	11,9
Total	8 701	3 584	15 146	9 383	12 366	33,4	24 612	66,4
Total								
Note: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne								
présentent pas le sexe ou le groupe linguistique.								

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

27

Nominations au sein de la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

[illegible]

précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

28

Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Anglo-Franco-phones		Franco-phones		Anglophones		Francophones	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Gestion	409	131	109	31	540	79,4	140	20,6
Scientifique et professionnelle	1 067	362	441	133	1 429	71,3	574	28,7
Administration et service	1 845	701	1 776	911	2 547	48,6	2 687	51,3
Technique	1 133	282	300	96	1 418	78,1	396	21,8
Soutien administratif	457	203	2 699	1 361	660	14,0	4 067	86,0
Exploitation	1 345	464	1 89	86	1 812	18,8	275	13,2
Total	6 256	2 143	5 514	2 618	8 406	50,8	8 139	49,2

Notes: 1- L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

trois.—L'addition des données ne correspond pas à celles précitées, car le sexe ou le groupe linguistique.

Vol. 1.—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1986 et 1987

1986

Nominations au sein de la Fonction publique
Modalité de nomination

Catégorie professionnelle	Nominations à la Fonction publique	Promotions	Mutations latérales ou déplacements	Reconductions	Mutations régressives	Rétro-gradations	Total
%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Gestion	65	0,9	651	4,6	488	2,9	0 0,0 1 210 1,6
Scientifique et professionnelle	1 130	14,8	1 897	13,4	1 339	8,0	1 464 4,2 195 8,4 1 100,0 6 031 7,9
Administration et service extérieur	1 326	17,4	3 940	27,8	3 598	21,4	3 675 10,5 520 22,5 0 0,0 13 070 17,2
Technique	746	9,8	1 819	12,8	1 404	8,4	2 039 5,8 179 7,7 0 0,0 6 195 8,1
Soutien administratif	2 242	29,4	4 051	28,6	7 699	45,8	23 181 66,0 1 030 44,5 0 0,0 38 245 50,2
Exploitation	2 077	27,2	1 814	12,8	2 274	13,5	4 777 13,6 384 16,6 0 0,0 11 338 14,9
Total	7 627	100,0	14 172	100,0	16 802	100,0	35 136 100,0 2 314 100,0 1 100,0 76 140 100,0

1987

Catégorie professionnelle	Nominations à la Fonction publique	Promotions	Mutations latérales ou déplacements	Reconductions	Mutations régressives	Rétro-gradations	Total
%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Gestion	66	0,7	680	4,1	520	2,4	0 0,0 6 0,2 1 272 1,5
Scientifique et professionnelle	1 298	14,5	2 003	12,1	1 700	8,0	1 432 3,9 221 9,0 0 0,0 6 654 7,7
Administration et service extérieur	1 313	14,6	5 236	31,6	4 645	21,8	3 675 9,9 656 26,7 1 25,0 15 531 18,0
Technique	991	11,0	1 815	11,0	1 527	7,2	1 800 4,9 207 8,4 0 0,0 6 340 7,3
Soutien administratif	2 701	30,1	4 730	28,6	10 077	47,2	25 201 68,0 957 39,0 0 0,0 43 673 50,5
Exploitation	2 598	28,9	2 087	12,6	2 884	13,5	4 951 13,4 407 16,6 3 75,0 12 929 15,0
Total	8 982	100,0	16 551	100,0	21 354	100,0	37 059 100,0 2 454 100,0 4 100,0 86 418 100,0

— Les relevés 26 à 31 donnent plus de détails sur les nominations à la Fonction publique et sur les divers types de nominations au sein de la Fonction publique (à l'exception des rétrogradations: 1 en 1986 et 4 en 1987).

Notas: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

26
Nominations à la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
%	N.	%	N.	%	N.	%	%
Gestion	40	12	9	5	52	78,8	14 21,2 49 74,2 17 25,8 66 1 298
Scientifique et professionnelle	531	122	528	109	657	50,6	637 49,1 1 059 82,1 231 17,9 1 313
Administration et service extérieur	557	217	366	166	777	59,2	533 40,6 923 70,7 383 29,3 1 313
Technique	595	119	206	63	718	72,5	269 27,1 801 81,5 182 18,5 991
Soutien administratif	306	104	1 592	653	423	15,7	2 263 83,8 1 899 71,5 757 28,5 2 701
Exploitation	1 615	437	397	120	2 075	79,9	518 19,9 2 012 78,3 557 21,7 2 598
Total	3 655	1 011	3 102	1 116	4 713	52,5	4 238 47,2 6 758 76,1 2 127 23,9 8 982

Notas: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

le groupe linguistique, 1987

[illegible]

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

L'acquisition du total des nominations à la Fonction publique (relève 23) et du total des nominations *au sein de la* Fonction publique (relève 24) ne correspond pas au total des nominations (86 418) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à ou au sein de la* Fonction publique.

Nominations et modalité d'emploi

Nominations à et au sein de la Fonction publique selon la modalité d'emploi, 1986 et 1987

	1986	1987
Modalité d'emploi		
À la Fonction publique	3 214	26 110
À la Fonction publique	3 642	31 340
Total	34 986	34 986
• Temps plein	141	377
• Temps partiel	305	748
• Saisonnier	3 660	32 484
Total	3 660	32 484
Période déterminée	3 788	4 525
• Temps plein	163	173
• Temps partiel	1 917	2 178
• Saisonnier	7	4
Total	3 958	4 702
Toutes les modalités d'emploi	7 008	8 167
• Temps plein	7 008	72 871
• Temps partiel	306	550
• Saisonnier	313	264
Total global	7 627	77 424

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou si la nomination a été faite à ou au sein de la Fonction publique.

Nominations à la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la Fonction publique selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1987

	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Lieu de travail						
Terre-Neuve	66	2	33	4	69	38
Île-du-Prince-Édouard	17	2	19	4	23	19
Nouvelle-Écosse	307	15	165	7	324	172
Nouveau-Brunswick	155	35	107	49	193	156
Québec (sauf R.C.N.)	46	526	30	376	577	407
Région de la Capitale nationale	796	358	683	592	1 176	1 290
Ontario (sauf R.C.N.)	732	39	630	34	778	665
Manitoba	216	4	266	12	222	278
Saskatchewan	139	2	174	6	143	180
Alberta	407	10	381	16	417	397
Colombie-Britannique	634	4	392	7	641	400
Yukon	39	0	56	1	39	57
Territoires du Nord-Ouest	74	4	157	4	78	162
Étranger	27	10	9	4	37	13
Total	3 655	1 011	3 102	1 116	4 713	52,5

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

—L'addition du total des nominations à la Fonction publique (relevé 23) et du total des nominations au sein de la Fonction publique (relevé 24) ne correspond pas au total des nominations (86 418) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination à ou au sein de la Fonction publique.

[illegible]

—L'addition des données ne correspond pas nécessairement au total parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Ministère		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Hommes		Femmes		Anglophones		Françophones	
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	3	7	13	6	23,1	20	76,9	10	38,5	16	61,5	26
Conseil du Trésor (Secrétaire)	14	15	68	86	29	15,8	154	84,2	82	44,8	101	55,2	183
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	2	4	6	2	16,7	10	83,3	4	33,3	8	66,7	12
Consommation et Corporations	63	65	298	305	128	17,5	603	82,5	361	49,4	370	50,6	731
Cour canadienne de l'impôt	2	3	10	19	5	14,7	29	85,3	12	35,3	22	64,7	34
Cour fédérale	8	11	32	44	19	20,0	76	80,0	40	42,1	55	57,9	95
Cour suprême	4	3	8	20	7	20,0	28	80,0	12	34,3	23	65,7	35
Défense nationale (civils)	1 131	353	5 506	1 520	1 488	17,4	7 044	82,6	6 637	78,0	1 873	22,0	8 532
Elections Canada	1	7	1	12	8	38,1	13	61,9	2	9,5	19	90,5	21
Emploi et Immigration	1 101	837	3 647	1 948	1 168	16,1	10 168	83,9	7 579	62,8	4 484	37,2	12 116
Energie, Mines et Ressources	1 30	73	587	310	204	18,5	897	81,5	717	65,2	383	34,8	1 101
Environnement	168	88	978	399	257	15,7	1 385	84,3	1 146	70,2	487	29,8	1 642
Expansion industrielle régionale	47	45	484	312	93	10,4	799	89,6	531	59,8	357	40,2	892
Finances	17	13	91	106	30	13,2	197	86,8	108	47,6	119	52,4	227
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	110	70	2 002	448	180	6,8	2 453	93,2	2 112	80,3	518	19,7	2 633
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	2	0	3	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0	5
Investissement Canada	3	0	26	14	3	7,0	40	93,0	29	67,4	14	32,6	43
Justice	23	22	262	189	45	9,0	455	91,0	285	57,5	211	42,5	500
Musées nationaux du Canada	17	11	81	84	28	14,5	165	85,5	98	50,8	95	49,2	193
Office national de l'énergie	8	6	49	27	14	15,6	76	84,4	57	63,3	33	36,7	90
Office national des transports du Canada	20	18	96	91	38	16,9	187	83,1	116	51,6	109	48,4	225
Pêches et Océans	69	25	606	205	94	10,4	814	89,6	675	74,6	230	25,4	908
Révenu national (Douanes et Accises)	351	149	1 658	674	502	17,7	2 340	82,3	2 009	70,9	823	29,1	2 842
Révenu national (Impôt)	1 052	440	3 850	1 800	1 492	20,9	5 654	79,1	4 902	68,6	2 240	31,4	7 146
Santé nationale et Bien-être social	412	213	2 277	808	625	16,8	3 099	83,2	2 689	72,5	1 021	27,5	3 724
Sciences et Technologie	2	2	14	19	4	10,8	33	89,2	16	43,2	21	56,8	37
Secrétariat d'Etat du Canada	44	50	275	621	94	9,5	896	90,5	319	32,2	671	67,8	990
Secrétariats des conférences inter-gouvernementales canadiennes	1	2	0	10	3	23,1	10	76,9	1	7,7	12	92,3	13
Soliciteur général	10	7	41	37	17	17,7	79	82,3	51	53,7	44	46,3	96
Statistique Canada	283	181	818	599	471	24,8	1 431	75,2	1 101	58,5	780	41,5	1 903
Transports	360	172	1 909	829	534	16,3	2 744	83,7	2 269	69,4	1 001	30,6	3 278
Traill	31	12	141	111	43	14,6	252	85,4	172	58,3	123	41,7	295
Travaux publics	197	70	837	341	267	18,4	1 181	81,6	1 034	71,6	411	28,4	1 448
Tribunal de l'aviation civile	0	0	1	1	0	0,0	3	100,0	1	50,0	1	50,0	3
Total	7 461	4 116	37 133	18 537	11 608	17,2	55 825	82,8	44 594	66,3	22 653	33,7	67 434

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

- L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne correspondent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Ministère	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Affaires extérieures	365	161	783	432	527	30,2	1 216	69,8	1 148	65,9	593	34,1
Affaires indiennes et du Nord canadien	97	44	857	232	141	11,5	1 090	88,5	954	77,6	276	22,4
Agence canadienne de développement international	18	24	94	249	42	10,9	343	89,1	112	29,1	273	70,9
Agriculture	148	76	1 193	428	224	12,1	1 633	87,9	1 341	72,7	504	27,3
Anciens combattants	170	65	779	211	236	19,2	990	80,8	949	77,5	276	22,5
Approvisionnement et Services	593	472	1 824	1 403	1 065	24,8	3 230	75,2	2 417	56,3	1 875	43,7
Archives nationales du Canada	96	33	71	105	129	42,3	176	57,7	167	54,8	138	45,2
Bibliothèque nationale du Canada	29	18	79	86	47	22,2	165	77,8	108	50,9	104	49,1
Bureau canadien de la sécurité aérospatiale	0	3	20	23	3	6,5	43	93,5	20	43,5	26	56,5
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la ferme	1	0	4	7	1	8,3	11	91,7	5	41,7	7	58,3
Bureau de la Coordonnatrice, des affaires réglementaires et Bureau de la privatisation	5	3	12	17	8	21,6	29	78,4	17	45,9	20	54,1
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	9	1	1	9,1	10	90,9	10	90,9	1	9,1
Bureau de services juridiques des pensions	1	2	45	16	3	4,6	62	95,4	46	71,9	18	28,1
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	4	11	1	6,3	15	93,8	5	31,3	11	68,8
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	2	10	28	5	11,6	38	88,4	13	30,2	30	69,8
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	3	2	4	8	5	29,4	12	70,6	7	41,2	10	58,8
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	7	3	30	9	21,4	33	78,6	5	11,9	37	88,1
Bureau du Conseil privé	20	33	55	74	53	29,1	129	70,9	75	41,2	107	58,8
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	3	3	8	4	26,7	11	73,3	4	26,7	11	73,3
Commission canadienne des droits de la personne	5	2	14	27	7	14,3	42	85,7	19	39,6	29	60,4
Commission canadienne des pensions	15	2	91	8	17	14,7	99	85,3	106	91,4	10	8,6
Commission d'appel de l'immigration	7	7	40	27	14	17,3	67	82,7	47	58,0	34	42,0
Commission de la Fonction publique	33	60	190	407	93	13,5	597	86,5	223	32,3	467	67,7
Commission de réforme du droit du Canada	3	3	4	18	6	21,4	22	78,6	7	25,0	21	75,0
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	7	11	24	11	23,4	36	76,6	15	32,6	31	67,4
Commission du tarif	1	1	5	7	2	14,3	12	85,7	6	42,9	8	57,1
Commission mixte internationale	3	0	7	1	4	21,1	15	78,9	10	90,9	1	9,1
Commission nationale des libérations conditionnelles	14	11	87	69	25	13,8	156	86,2	101	55,8	80	44,2
Communications	46	35	284	248	81	13,2	532	86,8	330	53,8	283	46,2
Conseil canadien des relations du travail	0	4	10	29	4	9,3	39	90,7	10	23,3	33	76,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	12	34	74	15	12,2	108	87,8	37	30,1	86	69,9
Tot.	1 741	1 741	5 273	5 273	30,2	1 216	69,8	1 148	65,9	593	34,1	1 741

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	N.	%	Total
Musées nationaux du Canada	6	3	45	23	9	17.7	77
Justice	0	0	0	0	0	0.0	1
Investissement Canada	44	6	19	3	50	69.4	72
(employés de la Fonction publique)							
Gendarmerie royale du Canada							
Office national de l'énergie	12	2	7	3	14	58.3	24
Office national des transports du Canada	74	13	11	4	87	85.3	102
Pêches et Océans	1 571	190	175	37	1 765	89.3	1 977
Révenu national (Douanes et Accise)	2	6	2	4	8	57.1	14
Santé nationale et Bien-être social	283	77	253	55	360	53.7	670
Sciences et Technologie	0	0	1	0	0	0.0	1
Secrétariat d'Etat du Canada	6	9	9	22	15	32.6	46
Service correctionnel du Canada	34	12	8	4	46	79.3	58
Soliciteur général	0	0	3	2	0	0.0	5
Transports	271	175	242	120	446	55.2	808
Trailli	32	17	11	6	49	74.2	66
Travaux publics	830	216	60	13	1 046	93.5	1 119
Total	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86.3	26 343

Note : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.
-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue est connue.

Ministère	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones	
-----------	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--

Ministère												
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes												
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)												
Conseil du Trésor (Secrétariat)												
Conseil national de commercialisation des produits de ferme												
Consommation et Corporations												
Cour canadienne de l'impôt												
Cour fédérale												
Cour suprême												
Elections Canada												
Emploi et Immigration												
Energie, Mines et Ressources												
Environnement												
Expansion industrielle régionale												
Finances												
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)												
Investissement Canada												
Justice												
Musées nationaux du Canada												
Office national de l'énergie												
Office national des transports												
Pêches et Océans												
Revenu national (Douanes et Accises)												
Revenu national (Impôt)												
Santé nationale et Bien-être social												
Sciences et Technologie												
Secrétariat d'Etat du Canada												
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes												
Service correctionnel du Canada												
Soliciteur général												
Statistique Canada												
Transports												
Travail												
Tribunal de l'aviation civile												
Total												

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
47	66	34	48	113	57,7	83	42,3	100	51,3	95	48,7
196											
15											
608											
239											
140											
127											
102											
379											
62,3											
229											
37,7											
366											
60,2											
242											
39,8											
6											
2											
2											
33,3											
11403											
319,9											
3518											
68,1											
7519											
43,1											
4763											
56,9											
60,1											
314											
39,9											
561											
71,4											
225											
28,6											
766											
1409											
27,3											
384											
72,7											
1024											
33,5											
472											
66,5											
937											
60,3											
940											
70,3											
397											
29,7											
950											
71,1											
387											
28,9											
1337											
189											
64											
26											
57											
42											
90											
47,6											
99											
52,4											
121											
64,0											
68											
36,0											
189											
53											
76,3											
171											
124											
65,3											
66											
34,7											
190											
103											
18,4											
19											
81,6											
84											
30,1											
31											
69,9											
72											
7											
39											
83											
43,7											
107											
56,3											
111											
58,4											
79											
41,6											
37,7											
122											
28											
20											
48											
26											
48											
39,3											
74											
60,7											
76											
62,3											
46											
37,7											
15											
46,7											
7											
53,3											
8											
40,0											
6											
47,2											
34											
52,8											
38											
19											
15											
1											
3											
1											
3											
5											
8											
0											
4082											
2195											
3437											
1323											
6280											
56,9											
4763											
43,1											
7519											
68,1											
3518											
319,9											
11403											
27,3											
384											
72,7											
1024											
33,5											
472											
66,5											
937											
60,1											
314											
39,9											
561											
71,4											
225											
28,6											
766											
1409											
27,3											
384											
72,7											
1024											
33,5											
472											
66,5											
937											
60,3											
940											
70,3											
397											
29,7											
950											
71,1											
387											
28,9											
1337											
189											
64											
26											
57											
42											
90											
47,6											
99											
52,4											
121											
64,0											
68											
36,0											
189											
53											
76,3											
171											
124											
65,3											
66											
34,7											
190											
103											
18,4											
19											
81,6											
84											
30,1											
31											

Journal of the American Statistical Association

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Totaux
Affaires extérieures	940	336	259	99	1 633
Affaires indiennes et du Nord canadien	754	184	501	111	1 552
Agence canadienne de développement international	179	179	116	359	576
Agriculture	565	179	281	98	1 122
Anciens combattants	393	111	248	52	804
Approvisionnement en Services	1 500	625	762	412	3 298
Archives nationales du Canada	70	37	42	21	170
Bibliothèque nationale du Canada	15	9	18	9	51
Bureau canadien de la sécurité aérienne	6	4	14	7	31
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	9	8	17
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	3	2	3	1	9
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	9	0	1	9	10
Bureau des relations fédérales-provinciales	4	2	2	7	11
Gouverneur général	2	4	5	6	22
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	3	0	4	6
Bureau du Commissaire aux langues officielles	9	32	16	30	87
Bureau du Conseil privé	16	19	31	23	89
Bureau du surintendant des institutions financières	4	1	1	5	16
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	12	8	5	1	26
Commission canadienne des droits de la personne	33	13	35	12	93
Commission canadienne des grâces	23	4	12	1	40
Commission d'appel de pensions	15	3	7	1	26
Immigration	9	6	5	6	26
Commission de la Fonction publique	218	201	188	221	831
Commission de réforme du droit du Canada	0	2	1	3	6
Commission des relations de travail dans le secteur public	3	10	9	7	29
Commission du tarif mixte internationale	1	0	0	0	1
Libérations conditionnelles	21	11	25	16	73
Commission nationale des commissions sur les pratiques restrictives du commerce	0	1	0	0	1
Communications	214	119	160	129	623
Conseil canadien des relations du travail	10	8	3	8	35

	Ministère					
	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Francophones	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	N.	%
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	1	0	2	100,0	0
Consommation et Corporations	151	37	29	14	188	81,4
Cour canadienne de l'impôt	0	0	1	0	0	0,0
Cour fédérale	0	0	1	1	2	100,0
Cour suprême	1	3	5	2	4	36,4
Défense nationale (civils)	1 047	363	227	125	1 413	80,1
Emploi et Immigration	122	50	49	14	172	73,2
Energie, Mines et Ressources	1 056	181	139	42	1 238	87,2
Environnement	1 433	308	192	62	1 745	87,2
Expansion industrielle régionale	52	18	11	4	70	81,4
Finances	154	33	47	11	187	76,3
Gendarmerie royale du Canada						
(employés de la Fonction publique)	17	3	12	4	20	55,6
Greffé du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0
Investissement Canada	2	0	4	0	2	33,3
Musées nationaux du Canada	60	14	39	3	74	63,8
Office national de l'énergie	78	14	12	4	93	85,3
Office national des transports du Canada	78	23	12	5	101	85,6
Pêches et Océans	812	94	100	16	907	88,7
Révenu national (Douanes et Accises)	391	106	55	23	497	86,4
Révenu national (Impôt)	1 887	572	249	69	2 459	88,5
Santé nationale et Bien-être social	718	152	945	137	872	44,5
Sciences et Technologie	4	0	4	0	4	50,0
Secrétariat d'Etat du Canada	9	8	7	5	17	58,6
Service correctionnel du Canada	253	124	274	65	377	52,7
Soliciteur général	9	1	8	1	10	52,6
Statistique Canada	461	168	169	65	629	72,9
Transports	569	129	36	28	699	91,5
Travaux publics	569	107	23	8	676	95,6
Total	13 575	3 516	4 148	1 404	17 109	75,5
	569	107	23	8	676	95,6
	41	13	11	4	54	78,3
	569	129	36	28	699	91,5
	461	168	169	65	629	72,9
	9	1	8	1	10	52,6
	253	124	274	65	377	52,7
	9	8	7	5	17	58,6
	4	0	4	0	4	50,0
	718	152	945	137	872	44,5
	4	0	4	0	4	50,0
	9	8	7	5	17	58,6
	253	124	274	65	377	52,7
	9	1	8	1	10	52,6
	461	168	169	65	629	72,9
	569	129	36	28	699	91,5
	41	13	11	4	54	78,3
	569	107	23	8	676	95,6
	13 575	3 516	4 148	1 404	17 109	75,5
	569	107	23	8	676	95,6
	41	13	11	4	54	78,3
	569	129	36	28	699	91,5
	461	168	169	65	629	72,9
	9	1	8	1	10	52,6
	253	124	274	65	377	52,7
	9	8	7	5	17	58,6
	4	0	4	0	4	50,0
	718	152	945	137	872	44,5
	4	0	4	0	4	50,0
	9	8	7	5	17	58,6
	253	124	274	65	377	52,7
	9	1	8	1	10	52,6
	461	168	169	65	629	72,9
	569	129	36	28	699	91,5
	41	13	11	4	54	78,3
	569	107	23	8	676	95,6
	13 575	3 516	4 148	1 404	17 109	75,5
	569	107	23	8	676	95,6
	41	13	11	4	54	78,3
	569	129	36	28	699	91,5

Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Ministère	Anglo- Franco-phones		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	phones	phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Affaires extérieures	32	5	13	1	37	72,5	14	27,5	45	88,2	
Affaires indiennes et du Nord canadien	597	49	615	46	646	49,4	662	50,6	1 212	92,7	
Agence canadienne de développement international	39	32	3	4	71	91,0	7	9,0	42	53,8	
Agriculture	1 855	398	256	90	2 253	86,7	346	13,3	2 211	81,2	
Anciens combattants	50	38	115	189	88	22,4	305	77,6	165	42,1	
Approvisionnement et Services	117	44	14	4	161	89,9	18	10,1	131	73,2	
Archives nationales du Canada	49	17	39	8	66	58,4	47	41,6	88	77,9	
Bibliothèque nationale du Canada	45	20	95	21	65	35,9	116	64,1	140	77,3	
Bureau canadien de la sécurité aérienne	9	1	0	2	10	83,3	2	16,7	9	75,0	
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	2	0	0,0	5	100,0	3	60,0	
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	1	1	2	0	2	50,0	2	50,0	3	75,0	
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	
Bureau de services juridiques des pensions	23	5	10	4	28	66,7	14	33,3	33	78,6	
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	1	2	2	40,0	3	60,0	2	40,0	
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
Bureau du Conseil privé	3	0	2	0	3	60,0	2	40,0	5	100,0	
Commissionnaires à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	2	2	100,0	0	0,0	2	100,0	
Commission canadienne des droits de la personne	3	2	2	1	5	62,5	3	37,5	5	62,5	
Commission canadienne des grains	27	0	6	1	27	79,4	7	20,6	33	97,1	
Commission canadienne des pensions	12	0	3	0	12	80,0	3	20,0	15	100,0	
Commission d'appel de l'immigration	0	1	6	1	1	12,5	7	87,5	6	75,0	
Commission de la Fonction publique	63	170	72	230	233	43,6	302	56,4	135	25,2	
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
Commission des relations de travail dans la fonction publique	1	0	1	1	33,3	66,7	2	66,7	2	66,7	
Commission du tarif	9	2	0	1	11	91,7	1	8,3	9	73,0	
Commission mixte internationale	5	0	0	0	10	90,9	1	9,1	5	100,0	
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
Communications	235	65	17	8	300	92,3	25	7,7	252	77,5	
Conseil canadien des relations du travail	1	0	2	1	1	25,0	3	75,0	3	75,0	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	22	6	5	0	28	84,8	5	15,2	27	81,8	
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	
Conseil du Trésor (Secrétariat)	21	3	5	1	24	80,0	6	20,0	26	86,7	
Total	1 330	95	7,3	41	22,7	140	77,3	88	77,9	25	22,1

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	N.	%
Cour suprême	1	0	0	0,0	1	100,0
Défense nationale (civils)	127	20	7	95,5	134	87,0
Elections Canada	0	3	3	100,0	0	0,0
Emploi et Immigration	124	57	16	90,0	140	69,7
Energie, Mines et Ressources	146	24	13	91,4	159	85,5
Environnement	191	39	13	93,5	204	82,9
Expansion industrielle régionale	195	55	18	91,6	213	78,0
Gendarmerie royale du Canada (publique)	0	1	0	100,0	0	0,0
Greffé du Tribunal de la concurrence	0	0	0	0,0	1	100,0
Investissement Canada	7	2	3	75,0	2	16,7
Justice	6	8	1	92,3	7	46,7
Musées nationaux du Canada	22	6	2	90,3	24	77,4
Office national de l'énergie	19	0	1	95,0	20	100,0
Canada Office national des transports du	30	5	2	92,1	32	84,2
Pêches et Océans	112	19	7	93,6	119	85,0
Revenu national (Douanes et Accise)	78	17	10	88,0	88	81,5
Revenu national (Impôt)	108	37	6	96,0	114	75,5
Santé nationale et Bien-être social	110	19	25	81,1	135	84,9
Sciences et Technologie	20	5	10	69,4	30	83,3
Secrétariat d'Etat du Canada	25	21	11	71,9	28	70,9
Service correctionnel du Canada	50	21	6	89,9	56	56,3
Solliciteur général	21	4	3	89,3	24	85,7
Statistique Canada	62	18	9	87,0	71	77,2
Transports	213	42	19	91,7	232	83,5
Traité	25	8	8	78,6	33	78,6
Taxes publiques	92	25	8	92,9	9	7,1
Total	3 209	831	373	89,4	3 582	79,2

Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco- Femmes	Anglo- Franco- Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Affaires extérieures	338	89	19	6	95	21,0
Affaires indiennes et du Nord canadien	131	21	14	4	152	89,4
Agence canadienne de développement international	65	39	6	6	104	89,7
Agriculture	169	28	10	4	197	83,4
Anciens combattants	23	4	2	27	87,1	4
Approvisionnement et Services	168	45	18	6	213	89,9
Archives nationales du Canada	13	3	1	0	16	94,1
Canada	3	1	5	1	4	40,0
Bureau canadien de la sécurité aérienne	7	0	0	1	7	87,5
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	1	0	0,0
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	5	0	4	0	5	55,6
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	3	0	0	3	100,0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	9	7	6	2	16	66,7
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	1	3	0	0	4	100,0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	1	1	0	1	50,0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	4	7	1	3	11	73,3
Bureau du Conseil privé	32	11	20	7	43	61,4
Bureau du surintendant des institutions financières	16	3	0	0	19	100,0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	3	1	0	1	4	80,0
Commission canadienne des droits de la personne	2	0	3	0	2	40,0
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	6	100,0
Commission d'appel de l'immigration	1	1	1	0	2	66,7
Commission de la Fonction publique	30	22	10	7	52	75,4
Commission des relations de travail dans la fonction publique	4	3	0	0	7	100,0
Commission du tarif	1	1	0	0	2	100,0
Commission mixte internationale	2	0	0	0	2	100,0
Libérations conditionnelles	6	0	0	0	6	100,0
Communications	61	25	4	1	86	94,5
Conseil canadien des relations du travail	7	0	1	0	7	87,5
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	20	8	3	0	28	90,3
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	52	7	4	0	59	93,7
Conseil du Trésor (Secrétariat)	113	26	25	8	139	80,8
Consommation et Corporations	54	9	7	2	63	87,5
Cour fédérale	1	0	0	0	1	100,0

Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentages, des employés selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones			Francophones			Total
		N.	%	N.	%	N.	%	
Gestion	Bilingue	2 516	75,1	832	24,9	3 348		
	Anglais	702	98,7	9	1,3	711		
	Français	0	0,0	2	100,0	2		
	Anglais ou français	320	79,2	84	20,8	404		
	Total	3 582	79,2	939	20,8	4 521		
Scientifique et professionnelle	Bilingue	3 965	50,6	3 873	49,4	7 838		
	Anglais	12 752	98,1	243	1,9	12 995		
	Français	17	2,8	583	97,2	600		
	Anglais ou français	662	83,0	136	17,0	798		
	Total	17 723	78,3	4 920	21,7	22 643		
Administration et service extérieur	Bilingue	8 981	40,3	13 304	59,7	22 285		
	Anglais	27 252	97,7	641	2,3	27 893		
	Français	12	0,6	2 042	99,4	2 054		
	Anglais ou français	1 468	79,3	384	20,7	1 852		
	Total	38 143	69,7	16 553	30,3	54 696		
Technique	Bilingue	1 806	33,4	3 601	66,6	5 407		
	Anglais	17 807	97,3	497	2,7	18 304		
	Français	37	3,3	1 079	96,7	1 116		
	Anglais ou français	877	77,1	260	22,9	1 137		
	Total	20 811	79,1	5 502	20,9	26 313		
Soutien administratif	Bilingue	5 218	27,5	13 764	72,5	18 982		
	Anglais	35 233	95,9	1 512	4,1	36 745		
	Français	81	1,5	5 464	98,5	5 545		
	Anglais ou français	2 352	66,5	1 183	33,5	3 535		
	Total	44 594	66,3	22 653	33,7	67 247		
Exploitation	Bilingue	698	23,1	2 324	76,9	3 022		
	Anglais	25 702	98,0	530	2,0	26 232		
	Français	126	2,4	5 044	97,6	5 170		
	Anglais ou français	1 670	50,9	1 608	49,1	3 278		
	Total	29 054	74,8	9 804	25,2	38 858		
Toutes les catégories	Bilingue	23 197	38,1	37 712	61,9	60 909		
	Anglais	119 455	97,2	3 432	2,8	122 887		
	Français	273	1,9	14 214	98,1	14 487		
	Anglais ou français	7 351	66,8	3 655	33,2	11 006		
	Total global	153 971	71,8	60 385	28,2	214 356		

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Scientifique et service extérieur
Gestion
N. %

Lieu de travail
N. %

Terre-Neuve	33	0,6	240	4,6	943	18,1	1 235	23,7	1 348	25,9	1 415	27,1	5 211
Île-du-Prince-Édouard	30	1,5	101	5,0	508	25,1	242	12,0	742	36,7	400	19,8	2 021
Nouvelle-Écosse	95	0,7	974	7,2	1 887	14,0	2 149	16,0	3 195	23,7	5 156	38,3	13 454
Nouveau-Brunswick	52	0,7	440	6,0	1 569	21,3	1 079	14,6	2 389	32,4	1 850	25,1	7 375
Québec (sauf RCN)	197	0,6	2 925	9,5	7 498	24,2	3 571	11,5	9 617	31,1	7 112	23,0	30 921
Québec (RCN)	797	4,4	1 721	9,5	7 445	40,9	1 023	5,6	6 372	35,0	842	4,6	18 200
Manitoba	92	1,0	1 078	11,6	2 006	21,6	1 373	14,8	3 138	33,9	1 581	17,1	9 266
Saskatchewan	46	0,8	796	14,5	1 302	23,7	676	12,3	1 537	27,9	1 147	20,8	5 504
Alberta	105	0,8	1 426	11,1	2 709	21,1	1 959	15,2	3 452	26,8	3 203	24,9	12 857
Colombie-Britannique	128	0,6	1 801	8,9	4 246	21,1	3 035	15,1	5 668	28,2	5 250	26,1	20 128
Yukon	7	0,8	179	20,2	136	15,3	184	20,7	191	21,5	184	20,7	888
Territoires du Nord-Ouest	11	0,8	202	15,0	708	44,2	35	2,2	462	28,9	44	2,7	1 600
Étranger	286	17,9	65	4,1	708	44,2	35	2,2	462	28,9	44	2,7	1 600
Total	4 521	2,1	22 672	10,6	54 731	25,5	26 343	12,3	67 434	31,4	38 949	18,1	214 930

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Note:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail.

1986

Effectif de la catégorie totale
N. %
Autochtones
Francophones
Anglophones
Femmes
Hommes
N. %

EX-5*	81	97,6	2	2,4	66	79,5	17	20,5	0	0,0
EX-4	201	93,9	13	6,1	161	75,2	53	24,8	2	0,9
EX-3	433	94,1	27	5,9	369	80,2	91	19,8	2	0,4
EX-2	693	93,0	52	7,0	586	78,7	159	21,3	4	0,5
EX-1	854	90,2	93	9,8	743	78,5	204	21,5	5	0,5
SM	1 692	89,0	210	11,0	1 544	81,2	358	18,8	13	0,7
Total	3 954	90,9	397	9,1	3 469	79,7	882	20,3	26	0,6

1987

EX-5*	82	97,6	2	2,4	67	79,8	17	20,2	0	0,0
EX-4	201	91,8	18	8,2	162	74,0	57	26,0	1	0,5
EX-3	459	94,6	26	5,4	391	80,6	94	19,4	2	0,4
EX-2	741	90,9	74	9,1	629	77,2	186	22,8	6	0,7
EX-1	856	89,3	103	10,7	764	79,7	195	20,3	5	0,5
SM	1 701	86,8	258	13,2	1 569	80,1	390	19,9	13	0,7
Total*	4 040	89,4	481	10,6	3 582	79,2	939	20,8	27	0,6

*Comprend, en 1986, 5 cadres de direction désignés GX et 5 en 1987. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1. Ces données incluent 11 membres des minorités visibles et 12 personnes handicapées.

Catégorie et groupe	Anglo- Franco-Hommes	Anglo- Franco-Femmes	N.	Franco-Hommes	Franco-Femmes	N.
Stagiaires en administration	(AT)	19	10	18	9	29
Total	82	438	67	478	520	48,8
Traduction (TR)	24 118	10 190	14 025	6 363	34 328	62,7
Technique	24 118	10 190	14 025	6 363	34 328	62,7
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	1 706	284	52	15	1 990	96,7
Dessin et illustration (DI)	1 061	303	191	54	1 368	88,8
Electronique (EL)	2 317	609	32	11	2 930	98,6
Inspection des produits primaires (PI)	1 794	608	179	66	2 403	90,7
Inspection technique (TI)	1 095	377	38	3	1 473	97,3
Navigation aérienne (AO)	471	97	19	6	572	95,8
Officiers de navire (SO)	1 133	264	52	24	1 397	94,8
Photographie (PY)	80	38	13	4	87,4	17
Radiotélégraphie (RO)	939	165	63	19	1 104	93,1
Soutien de l'enseignement (EU)	5	3	31	1	8	20,0
Soutien des sciences sociales (SI)	688	354	778	334	1 043	48,4
Inspection technologique et scientifique (EG)	4 780	1 087	980	208	5 873	83,1
Techniciens divers (GT)	1 969	480	345	88	2 453	84,9
Total	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86,3
Soutien administratif	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86,3
Commis aux écritures et règlements (CR)	6 288	3 644	27 110	12 727	9 961	20,0
Communications (CM)	317	82	188	46	399	63,0
Mécanographie (OE)	129	74	114	84	203	50,6
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	107	46	8 305	5 168	153	1,1
Traitements des données (DA)	620	270	1 416	512	892	31,5
Total	7 461	4 116	37 133	18 537	11 608	17,2
Exploitation	7 461	4 116	37 133	18 537	11 608	17,2
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 454	368	17	1	1 822	99,0
Equipe de navires (SC)	1 754	330	44	22	2 088	96,9
Gardiens de phare (LI)	298	16	4	0	314	98,7
Manœuvres et hommes de métier (GI)	10 636	3 342	234	56	14 008	98,0
Pompiers (FR)	1 134	199	8	2	1 333	99,3
Réparation de navires (SR)	2 338	25	16	0	2 378	99,3
Services correctionnels (CX)	2 666	1 528	467	172	4 196	88,8
Services d'imprimerie (PR)	251	430	110	245	681	65,6
Services divers (SS)	4 620	1 835	2 353	519	6 473	69,2
Services hospitaliers (HS)	206	415	444	299	628	45,6
Total	25 357	8 488	3 697	1 316	33 921	87,1
Total global	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57,6
L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.						
Note.-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.						
-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.						

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le

groupe linguistique, 1987

Catégorie et groupe professionnels	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	Hommes	Femmes	N.	%	Total
Gestion													
Direction (EX)	1 841	498	172	51	2 339	91,3	223	8,7	2 013	78,6	549	21,4	2 562
Gestion supérieure (SM)	1 368	333	201	57	1 701	86,8	258	13,2	1 569	80,1	390	19,9	1 959
Total	3 209	831	373	108	4 040	89,4	481	10,6	3 582	79,2	939	20,8	4 521
Scientifique et professionnelle													
Actuaire (AC)	0	2	0	0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2
Agriculture (AG)	205	53	39	9	258	84,3	48	15,7	244	79,7	62	20,3	306
Architecture et urbanisme (AR)	203	52	26	11	255	87,0	38	13,0	229	78,4	63	21,6	292
Art dentaire (DE)	25	4	0	0	29	93,5	2	6,5	27	87,1	4	12,9	31
Bibliothéconomie (LS)	123	48	23	57	171	33,4	341	66,6	406	79,5	105	20,5	512
Chimie (CH)	271	45	82	15	316	76,5	97	23,5	353	85,5	60	14,5	412
Droit (LA)	406	142	208	89	548	64,9	297	35,1	614	72,7	231	27,3	845
Economie, sociologie et statistique (ES)	1 436	379	433	134	1 816	76,2	568	23,8	1 869	78,5	513	21,5	2 384
Enseignement (ED)	706	409	721	399	1 115	49,9	1 121	50,1	1 427	63,8	808	36,2	2 236
Enseignement universitaire (UT)	142	89	4	3	233	97,1	7	2,9	146	61,3	92	38,7	240
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	1	0	18	8	19	3,7	26	96,3	19	70,4	8	29,6	27
Génie et arpentage (EN)	2 246	475	81	39	2 723	95,7	121	4,3	2 327	81,9	514	18,1	2 844
Mathématiques (MA)	96	35	37	12	131	72,8	49	27,2	133	73,9	47	26,1	180
Médecine (MD)	177	54	37	5	232	84,4	43	15,6	214	78,4	59	21,6	275
Médecine vétérinaire (VS)	381	154	58	28	535	86,2	86	13,8	439	70,7	182	29,3	621
Météorologie (MT)	417	115	39	19	534	90,2	58	9,8	456	77,3	134	22,7	592
Pharmacie (PH)	22	16	10	10	38	65,5	20	34,5	32	55,2	26	44,8	58
Psychologie (PS)	67	25	27	16	92	68,1	43	31,9	94	69,6	41	30,4	135
Recherche historique (HR)	137	48	80	20	185	64,9	100	35,1	217	76,1	68	23,9	285
Recherche scientifique (SE)	1 727	177	93	21	1 908	94,4	114	5,6	1 820	90,2	198	9,8	2 022
Réglementation scientifique (SG)	308	82	79	21	391	79,6	100	20,4	387	79,0	103	21,0	491
Sciences biologiques (BI)	760	110	196	39	872	78,7	236	21,3	956	86,5	149	13,5	1 108
Sciences domestiques (HE)	1	0	28	14	29	97,7	43	97,7	29	67,4	14	32,6	44
Sciences forestières (FO)	116	29	7	1	145	94,8	8	5,2	123	80,4	30	19,6	153
Sciences infirmières (NU)	131	43	1 083	311	1 174	11,1	1 397	88,9	1 214	77,4	354	22,6	1 571
Sciences physiques (PC)	667	83	115	31	753	83,8	146	16,2	782	87,3	114	12,7	899
Service scientifique de la défense (DS)	387	117	33	11	504	92,0	44	8,0	420	76,6	128	23,4	548
Service social (SW)	57	20	39	7	77	62,6	46	37,4	96	78,0	27	22,0	123
Vérification (AV)	2 360	710	290	74	3 070	89,4	364	10,6	2 650	77,2	784	22,8	3 434
Total	13 575	3 516	4 148	1 404	17 109	75,5	5 563	24,5	17 723	78,3	4 920	21,7	22 672
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement	1 088	406	483	171	1 494	69,6	654	30,4	1 571	73,1	577	26,9	2 148
Administration des programmes (PM)	11 127	4 583	6 985	2 251	15 717	63,0	9 239	37,0	18 112	72,6	6 834	27,4	24 956
Commerce (CO)	1 206	349	209	81	1 555	84,2	291	15,8	1 415	76,7	430	23,3	1 846
Gestion des finances (FI)	1 258	455	496	209	1 714	70,9	705	29,1	1 754	72,5	664	27,5	2 419
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 171	655	603	283	2 830	76,1	887	23,9	2 774	74,7	938	25,3	3 717
Organisation du personnel (PE)	822	560	913	538	1 383	48,8	1 452	51,2	1 735	61,2	1 098	38,8	2 835
Organisation et méthodes (OM)	407	128	154	40	535	73,4	194	26,6	561	77,0	168	23,0	729
Programmes de bien-être social (WP)	775	310	382	153	1 087	67,0	536	33,0	1 157	71,4	463	28,6	1 623
Service d'information (IS)	369	222	411	258	591	46,8	672	53,2	780	61,9	480	38,1	1 263
Service extérieur (FS)	713	225	146	43	938	83,2	189	16,8	859	76,2	268	23,8	1 127
Services administratifs (AS)	4 081	1 849	3 158	1 849	5 935	54,2	5 012	45,8	7 239	66,2	3 698	33,8	10 947

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Angliophones		Francophones	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%

Temps plein													
Total	• Période indéterminée	3 196	826	372	108	4 022	89,3	480	10,7	3 568	79,3	934	20,7
	• Période déterminée	13	5	1	0	18	94,7	1	5,3	14	73,7	5	26,3
		3 209	831	373	108	4 040	89,4	481	10,6	3 582	79,2	939	20,8
Scientifique et professionnelle													
4 52													

Technique et professionnelle	Temps plein												
	•	13 043	3 367	3 428	1 193	16 426	78,0	4 627	22,0	16 471	78,3	4 560	21,7
	•	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
	•	507	135	518	115	644	50,3	637	49,7	1 025	80,4	250	19,6
Total	13 551	3 502	3 946	1 308	17 071	76,4	5 264	23,6	17 407	78,4	4 810	21,6	
	1 28												

33	Total											
	Temps partiel											
	• Période indéterminée											
6	• Période déterminée											
	Total											

Administration et service extérieur	Temps plein	•	23 341	9 802	12 963	5 810	33 154	63,8	18 778	36,2	36 304	69,9	15 612	30,1	51 93
	•	17	6	8	6	23	62,2	14	37,8	25	67,6	12	32,4		

81	Temps partiel												
	• Période indéterminée												
	44	55	467	251	99	12,1	718	87,9	511	62,5	306	37,5	
81	Total												
	• Période déterminée												
	23 998	10 107	13 511	6 093	34 123	63,5	19 618	36,5	37 509	69,8	16 200	30,2	
3	Saisonnier												
	• Période déterminée												
	170	299	540	277	946	53,4	826	46,6	1 180	67,6	576	32,8	
3	Total												
	• Période déterminée												
	170	299	540	277	946	53,4	826	46,6	1 180	67,6	576	32,8	

Technique													
Total	24 118	10 190	14 025	6 363	34 328	62,7	20 403	37,3	38 143	69,7	16 553	30,3	54 73
Total	120	83	514	270	205	20,7	785	79,3	634	64,2	353	35,8	99
• Période déterminée	30	16	41	19	47	43,5	61	56,5	71	67,0	35	33,0	10
• Saisonnier	46	12	0	0	59	90,8	6	9,2	52	81,3	12	18,8	6

Temps plein													
•	Periode indéterminée	17 216	4 433	2 355	708	21 662	87,6	3 064	12,4	19 571	79,2	5 141	20,8
•	Saisonnier	253	53	36	8	308	87,3	45	12,7	289	82,6	61	17,4
•	Periode déterminée	545	169	291	85	724	65,6	379	34,4	836	76,7	254	23,3
Total		18 014	4 655	2 682	801	22 694	86,7	3 488	13,3	20 696	79,1	5 456	20,9
													26 110

Temps partiel	• Période indéterminée	7	8	77	25	15	12,8	102	87,2	84	71,8	33	28,2	11
	• Saisonnier	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	
	• Période déterminée	16	6	13	7	22	52,4	20	47,6	29	69,0	13	31,0	4
	Total	24	14	91	32	38	23,6	123	76,4	115	71,4	46	28,6	

Total	Total (catégories d'agents)												
	Temps plein												
	• Période indéterminée												
	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86,3	3 611	13,7	20 811	79,1	5 502	26,9	26 342
Total	Temps partiel												
	• Saisonnier												
	• Période indéterminée												
	18 038	4 669	2 773	833	22 732	86,3	3 611	13,7	20 811	79,1	5 502	26,9	26 342

Total	Temps partiel												
	• Période déterminée												
	1 705	608	1 350	477	2 332	55,9	1 843	44,1	3 055	73,8	1 085	26,2	4 171
Total	Temps plein												
	• Période déterminée												
	58 772	19 095	20 512	8 310	77 928	73,0	28 851	27,0	79 284	74,3	27 405	25,7	106 779
Total	Temps indéterminée												
	• Période déterminée												
	62	75	712	357	1 37	11,4	1 069	88,6	774	64,2	432	35,8	1 206
Total	Saisonnier												
	• Période déterminée												
	47	12	7	0	60	89,6	7	10,4	54	81,8	12	18,2	71

Total	Temps partiel												
	•	59	24	88	41	84	39,1	131	60,9	147	69,3	65	30,7
	•	168	111	807	398	281	18,9	1 207	81,1	975	65,7	509	34,3
Total	58 940	19 206	21 319	8 708	78 209	72,2	30 058	27,8	80 259	74,2	27 914	25,8	108 267

1987 (dollars courants)

Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
52	22	13	4	26	28,6	91
9	4	17	6	10	27,8	36
1 660	1 199	5 222	2 532	3 731	33,2	10 632
11 738	4 856	22 915	10 412	15 268	30,6	49 955
11 558	4 007	7 511	3 561	7 568	28,4	26 653
20 583	7 380	8 736	3 244	10 624	26,6	39 958
9 700	3 632	3 774	1 841	5 473	28,9	18 954
7 180	2 562	1 966	912	3 474	27,5	12 629
7 656	2 412	1 296	626	3 038	25,3	11 996
4 522	1 221	502	206	1 427	22,1	6 453
4 617	992	433	142	1 134	18,3	6 188
3 091	645	248	54	699	17,3	4 040
1 361	217	95	17	234	13,8	1 692
729	182	76	13	195	21,3	1 000
539	137	42	20	157	21,3	797
597	154	29	14	168	21,2	797
85 693	29 650	52 897	23 614	53 264	27,8	191 977
6 101	2 169	9 280	4 952	7 121	31,6	22 759
91 794	31 819	62 177	28 566	60 385	28,2	214 930

Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
53	22	14	6	28	29,5	95
2 624	1 430	6 673	2 983	4 413	32,2	13 737
16 268	6 521	24 849	11 580	18 101	30,6	59 251
25 359	9 079	12 369	4 952	14 031	28,4	51 782
15 311	5 605	5 490	2 639	8 244	27,1	29 056
8 678	3 011	1 801	892	8 244	27,1	14 393
6 767	1 705	824	308	2 013	21,0	9 607
5 514	1 177	472	145	1 322	18,1	7 314
2 911	551	218	50	601	16,1	3 732
1 365	332	120	26	358	19,4	1 843
93	30	6	3	125	20,5	615
138	32	8	5	33	20,2	183
49	15	1	1	16	24,2	67
4	0	0	0	0	0,0	6
2	1	0	0	1	33,3	3
85 693	29 650	52 897	23 614	53 264	27,8	191 977
6 101	2 169	9 280	4 952	7 121	31,6	22 759
91 794	31 819	62 177	28 566	60 385	28,2	214 930

1986 (dollars counts)

Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

[illegible]

*Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, période indéterminée.
La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1986 et de 1987 exprimés en dollars constants de 1981.
† L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.
Note: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le salaire, le sexe ou le groupe linguistique.
— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	112	76	78	123	188	48,2	202	51,8	190	48,8	199	51,2	390
Contrôleur général (Bureau du Conseil du Trésor)	86	14	22	21	100	69,9	43	30,1	108	75,5	35	24,5	143
Conseil du Trésor (Secrétariat)	287	109	185	137	396	55,2	322	44,8	472	65,7	246	34,3	718
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	4	6	6	6	10	45,5	12	54,5	10	45,5	12	54,5	22
Consommation et Corporations	874	392	504	438	1 266	57,3	942	42,7	1 378	62,4	830	37,6	2 208
Cour canadienne de l'impôt	6	10	16	21	16	30,2	37	69,8	22	41,5	31	58,5	53
Cour fédérale	38	40	59	68	78	38,0	127	62,0	97	47,3	108	52,7	205
Cour suprême	11	19	15	30	30	40,0	45	60,0	26	34,7	49	65,3	75
Défense nationale (civils)	17 548	4 312	8 423	2 252	21 906	67,2	10 697	32,8	25 971	79,8	6 564	20,2	32 603
Elections Canada	4	28	6	19	32	56,1	25	43,9	10	17,5	47	82,5	57
Emploi et Immigration	5 484	3 184	10 004	4 997	8 688	36,6	15 047	63,4	15 488	65,4	8 181	34,6	23 735
Energie, Mines et Ressources	2 453	669	1 091	496	3 125	66,3	1 587	33,7	3 544	75,3	1 165	24,7	4 712
Environnement	5 457	1 189	1 868	692	6 661	72,1	2 573	27,9	7 325	79,6	1 881	20,4	9 234
Expansion industrielle régionale	1 023	368	767	484	1 392	52,6	1 255	47,4	1 790	67,8	852	32,2	2 647
Finances	325	94	215	162	419	52,6	377	47,4	540	67,8	256	32,2	796
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	467	152	2 194	502	619	18,7	2 699	81,3	2 661	80,3	654	19,7	3 318
Greffé du Tribunal de la concurrence	0	2	2	3	2	28,6	5	71,4	2	28,6	5	71,4	7
Investissement Canada	35	13	44	18	48	43,6	62	56,4	79	71,8	31	28,2	110
Justice	441	187	550	312	628	42,0	866	58,0	991	66,5	499	33,5	1 494
Musées nationaux du Canada	360	161	265	148	521	55,8	413	44,2	625	66,9	309	33,1	934
Office national de l'énergie	177	34	93	41	212	61,3	134	38,7	270	78,3	75	21,7	346
Office national des transports du Canada	281	103	166	123	384	57,1	289	42,9	447	66,4	226	33,6	673
Pêches et Océans	3 513	456	1 080	325	3 976	73,8	1 408	26,2	4 593	85,5	781	14,5	5 384
Revenu national (Douanes et Accise)	3 789	1 451	3 106	1 073	5 242	55,6	4 187	44,4	6 895	73,2	2 524	26,8	9 429
Revenu national (Impôt)	6 627	2 269	6 265	2 556	8 897	50,2	8 825	49,8	12 892	72,8	4 825	27,2	17 722
Santé nationale et Bien-être social	2 320	739	4 321	1 246	3 068	35,4	5 595	64,6	6 641	77,0	1 985	23,0	8 663
Secrétariat et Technologie	40	13	40	31	53	42,7	71	57,3	80	64,5	44	35,5	124
Secrétariat d'Etat du Canada	325	653	607	1 318	978	33,7	1 925	66,3	932	32,1	1 971	67,9	2 903
Secrétariat des conférences canadiennes	3	5	1	13	8	36,4	14	63,6	4	18,2	18	81,8	22
Service correctionnel du Canada	4 943	2 589	1 996	932	7 536	72,0	2 930	28,0	6 939	66,3	3 521	33,7	10 466
Solliciteur général	81	19	80	53	102	43,0	135	57,0	161	69,1	72	30,9	237
Statistique Canada	1 447	744	1 413	919	2 198	48,4	2 346	51,6	2 860	63,2	1 663	36,8	4 545
Transports	12 567	3 350	2 964	1 212	15 934	79,2	4 183	20,8	15 531	77,3	4 562	22,7	20 117
Travail	305	122	264	157	427	50,3	422	49,7	569	67,1	279	32,9	849
Travaux publics	4 135	1 499	1 361	540	5 644	74,8	1 906	25,2	5 496	72,9	2 039	27,1	7 550
Tribunal de l'aviation civile	0	1	2	1	1	20,0	4	80,0	2	50,0	2	50,0	5
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57,6	90 945	42,4	153 971	71,8	60 385	28,2	214 930

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Ministère	Anglo- Franco-phones		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones		Francophones				
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
Affaires extérieures	1 854	657	1 096	548	2 513	60,4	1 645	39,6	2 950	71,0	1 205	29,0	4 154
Affaires indiennes et du Nord	1 734	313	2 098	398	2 050	45,1	2 498	54,9	3 832	84,3	711	15,7	4 544
Agence canadienne de développement international	305	282	205	382	588	50,0	587	50,0	510	43,4	664	56,6	1 175
Agriculture	5 940	1 645	2 373	769	7 589	70,7	3 144	29,3	8 313	77,5	2 414	22,5	10 733
Anciens combattants	707	644	1 238	717	1 352	40,9	1 957	59,1	1 945	58,8	1 361	41,2	3 309
Approvisionnement et Services	2 803	1 793	2 743	2 080	4 599	48,8	4 828	51,2	5 546	58,9	3 873	41,1	9 427
Archives nationales du Canada	296	125	183	156	421	55,4	339	44,6	479	63,0	281	37,0	760
Bibliothèque nationale du Canada	98	51	220	136	149	29,5	356	70,5	318	63,0	187	37,0	505
Bureau canadien de la sécurité aérospatiale	86	22	39	33	108	60,0	72	40,0	125	69,4	55	30,6	180
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	17	18	1	2,8	35	97,2	18	50,0	18	50,0	36
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	14	6	21	18	20	33,9	39	66,1	35	59,3	24	40,7	59
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	14	0	11	1	14	53,8	12	46,2	25	96,2	1	3,8	26
Bureau de services juridiques des pensions	28	9	67	23	37	28,9	91	71,1	95	74,8	32	25,2	128
Bureau des relations fédérales-provinciales	14	11	13	15	25	47,2	28	52,8	27	50,9	26	49,1	53
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	15	29	22	40	44	40,0	66	60,0	37	34,9	69	65,1	110
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	5	7	6	13	12	38,7	19	61,3	11	35,5	20	64,5	31
Bureau du Commissaire aux langues officielles	15	46	23	63	61	41,5	86	58,5	38	25,9	109	74,1	147
Bureau du surintendant des institutions financières	20	4	2	0	24	92,3	2	7,7	22	84,6	4	15,4	26
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	18	12	9	10	30	61,2	19	38,8	27	55,1	22	44,9	49
Commission canadienne des droits de la personne	43	18	57	41	61	38,1	99	61,9	100	62,9	59	37,1	160
Commission canadienne des grains	528	38	177	11	566	75,1	188	24,9	705	93,5	49	6,5	754
Commission canadienne des pensions	44	8	133	22	52	24,8	158	75,2	177	85,5	30	14,5	210
Commission d'appel de l'immigration	19	15	52	34	34	28,3	86	71,7	71	59,2	49	40,8	120
Commission de la Fonction publique	395	487	491	872	885	39,4	1 364	60,6	886	39,5	1 359	60,5	2 249
Commission de réforme du droit du Canada	3	5	7	21	8	22,2	28	77,8	10	27,8	26	72,2	36
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	24	31	32	38	61	45,9	72	54,1	56	44,8	69	55,2	133
Commission du tarif	14	5	8	8	19	54,3	16	45,7	22	62,9	13	37,1	35
Commission mixte internationale	14	0	9	1	21	53,8	18	46,2	23	95,8	1	4,2	39
Commission nationale des libérations conditionnelles	43	23	114	85	66	24,9	199	75,1	157	59,2	108	40,8	265
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1
Communications	1 038	379	511	401	1 418	60,9	912	39,1	1 549	66,5	780	33,5	2 330
Conseil canadien des relations du travail	18	12	16	38	30	35,7	54	64,3	34	40,5	50	59,5	84

Lieu de travail

Ontario (RCN)	Manitoba (RCN)	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
293	2 158	529	353	773	103	190	3	9 234
1 544	142	107	71	55	4	7	10	2 647
788	3	0	0	0	0	0	2	796
1 151	173	212	363	341	18	36	0	3 318
7	0	0	0	0	0	0	0	7
109	0	0	0	0	0	0	0	110
947	131	23	19	68	10	15	1	1 494
734	0	0	0	0	0	0	0	934
326	0	0	0	18	0	0	0	346
1	28	16	17	15	0	0	0	673
617	243	248	5	4	11	27	0	5 384
1 745	3 143	361	170	457	12	3	14	9 429
4 364	4 373	1 202	404	1 197	0	0	0	17 722
3 530	1 436	494	289	551	283	407	15	8 663
121	0	0	0	0	0	0	1	124
644	141	45	24	50	1	2	6	2 903
22	0	0	0	0	0	0	0	22
433	2 305	388	779	861	0	0	1	10 466
222	2	0	3	2	0	0	0	237
4 073	115	42	4	47	0	0	0	4 545
3 928	2 939	996	240	1 290	56	265	5	20 117
38	71	41	9	22	1	0	0	849
1 851	912	208	148	516	74	58	1	7 550
3	2	0	0	0	0	0	0	5
51 521	34 264	9 268	5 504	12 857	20 128	1 347	1 600	214 930

Ministère	Lieu de travail	Total					
		18 200	30 923	7 379	13 456	2 023	5 214
Environnement	Terre-Neuve	224	60	703	Nouvelle-Écosse	105	83
Expansion industrielle régionale		1 498	295	102		31	
Finances		0	0	0		0	0
Gendarmerie royale du Canada		0	0	0		0	0
(employés de la Fonction publique)		108	22	138		22	108
Greffier du Tribunal de la concurrence		0	0	0		0	0
Investissement Canada		0	0	0		0	0
Justice		0	4	25		4	0
Musées nationaux du Canada		0	0	0		0	0
Office national de l'énergie		0	0	0		0	0
Office national des transports du Canada		0	0	0		0	0
Pêches et Océans		715	47	1 161		47	715
Revenu national (Douanes et Accise)		67	6	255		6	67
Revenu national (Impôt)		496	53	300		53	496
Santé nationale et Bien-être social		69	30	236		30	69
Sciences et Technologie		0	0	0		0	0
Secrétariat d'Etat du Canada		15	12	145		12	15
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales		0	0	0		0	0
Statistique Canada		29	0	56		0	29
Transports		1 658	211	1 619		211	1 658
Travail		12	0	32		0	12
Travaux publics		436	63	471		63	436
Tribunal de l'aviation civile		0	0	0		0	0
Total		5 214	2 023	13 456		2 023	5 214
		18 200	30 923	7 379		13 456	2 023

Nota: - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précèdent pas le lieu de travail.

* L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Lieu de travail

Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
2 405	62	9	4	19	24	0	0	1 348	4 158
15	613	540	437	472	378	227	171	1	4 548
2	0	0	0	0	0	0	0	83	1 175
2 798	1 683	611	786	1 032	796	1	1	25	10 733
228	400	149	102	60	227	0	0	0	3 309
2 279	502	178	56	251	319	2	0	16	9 427
681	19	13	0	5	10	0	0	0	760
207	0	0	0	0	0	0	0	0	505
108	9	11	0	9	9	0	0	0	180
36	0	0	0	0	0	0	0	0	36
55	0	0	0	0	0	0	0	0	59
0	4	17	0	0	4	0	0	0	26
8	25	5	5	8	13	0	0	0	128
50	0	0	0	0	0	0	0	0	53
110	0	0	0	0	0	0	0	0	110
31	0	0	0	0	0	0	0	0	31
125	4	4	4	4	0	0	0	0	147
355	0	0	0	0	0	0	0	0	364
4	4	0	0	0	0	0	0	0	26
49	0	0	0	0	0	0	0	0	49
109	10	7	0	7	9	0	0	0	160
0	234	254	24	8	176	0	0	0	754
6	3	0	0	0	2	0	0	0	210
45	29	7	0	0	15	0	0	0	120
1 403	77	42	14	57	55	17	46	0	2 249
33	0	0	0	0	0	0	0	0	36
133	0	0	0	0	0	0	0	0	133
35	0	0	0	0	0	0	0	0	35
17	22	0	0	0	0	0	0	0	39
134	26	0	29	0	20	0	0	0	265
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1 571	165	74	27	53	136	2	4	2	2 330
62	0	3	0	0	6	0	0	0	84
0	0	2	0	0	3	0	0	0	390
141	0	0	0	0	0	0	0	0	143
706	1	1	0	0	0	0	0	2	718
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
135	273	70	39	85	106	0	0	0	2 208
51	0	0	0	0	0	0	0	0	53
163	10	3	0	5	7	0	0	0	205
75	0	0	0	0	0	0	0	0	75
5 400	5 558	1 361	366	2 507	3 797	1	11	37	32 603
57	0	0	0	0	0	0	0	0	57
368	6 159	973	690	1 412	2 546	35	74	18	23 735
3 817	55	22	27	328	104	9	28	5	4 712

Ministère	Ille-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires extérieures	2	0	6	3	36
237					
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	1	109	26	328
1 224					
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	1
1 081					
Agriculture	153	205	271	554	1 532
258					
Anciens combattants	47	563	159	58	1 306
8					
Approuvements et Services	89	20	319	474	738
4 179					
Archives nationales du Canada	0	0	9	0	19
1					
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0
298					
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	0	0
13					
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0
0					
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	0	0	0	0	0
2					
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0
0					
Bureau de services juridiques des pensions	3	27	9	6	19
0					
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	0
0					
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	0	0	0	0	0
0					
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0
0					
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	0	5	5
0					
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	0
2					
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	0
0					
Commission de la réforme du droit du Canada	6	8	60	15	169
277					
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0	0	0	3
0					
Commission d'appel de l'immigration	0	0	0	0	24
0					
Commission de la Fonction publique	0	0	0	0	0
0					
Commission de réforme des pensions	0	197	0	0	2
0					
Commission canadienne des pensions	0	0	0	0	58
0					
Commission canadienne des grains	0	0	6	1	7
0					
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	0	0
0					
Commission canadienne des libertés conditionnelles	0	0	0	0	0
0					
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	16	3	19	58	197
0					
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	8
0					
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	3	0	5
377					
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0
0					
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0
0					
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0
0					
Consommation et Corporations	15	4	62	19	251
1 147					
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	2
0					
Cour fédérale	0	0	3	0	14
0					
Cour suprême	0	0	0	0	0
0					
Défense nationale (civils)	245	253	5 790	1 370	4 572
1 334					
Elections Canada	0	0	0	0	0
0					
Emploi et Immigration	694	193	840	1 263	5 909
2 559					
Energie, Mines et Ressources	14	9	177	10	60
38					

Lieu de travail

Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition des employés selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique.

1987

Exigences linguistiques du poste

Lieu de travail	Anglo-phones		Franco-phones		Anglais ou Français		Français		Anglais		Anglo-phones		Franco-phones		Anglais		Bilingue		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones
Terre-Neuve	43	12	4 991	32	0	1	3	3	0	5 139	53	5 214	2 023	149	1 869	0	12 960	464	13 456	30 923
Île-du-Prince-Édouard	241	118	1 593	30	0	0	4	0	0	1 715	166	5 266	2 108	7 379	12 960	464	13 456	30 923	7 379	18 200
Nouvelle-Écosse	415	245	12 104	168	0	7	85	36	12 960	464	13 456	30 923	7 379	12 960	464	13 456	30 923	7 379	18 200	51 521
Québec (RCN)	4 615	6 372	4 838	497	7	218	823	567	10 417	7 772	18 200	51 521	34 264	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	12 857
Québec (Sauf RCN)	1 299	14 401	92	22	236	13 600	347	166	5 266	2 108	7 379	18 200	51 521	34 264	1 663	32 492	1 663	9 268	5 504	12 857
Ontario (RCN)	13 084	13 296	15 156	1 292	20	329	5 096	2 196	34 008	17 430	51 521	34 264	9 268	5 504	1 663	32 492	1 663	9 268	5 504	12 857
Ontario (Sauf RCN)	1 503	1 012	29 957	555	4	18	184	50	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	12 857
Manitoba	320	207	8 360	134	0	0	10	2	8 896	356	9 268	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	12 857	20 128
Saskatchewan	114	57	5 168	30	0	0	9	1	5 405	91	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	1 663	32 492	20 128
Alberta	189	114	11 953	167	1	1	20	2	12 547	297	12 857	20 128	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	12 857
Colombie-Britannique	208	99	18 984	181	1	0	0	3	19 802	291	20 128	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	1 663	12 857
Yukon	1	2	845	10	0	0	0	0	875	12	888	20 128	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	12 857
Territoires du Nord-Ouest	6	29	1 176	28	0	3	0	0	1 279	63	1 347	20 128	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	12 857
Étranger	184	131	194	5	0	6	795	282	1 175	425	1 600	20 128	5 504	1 663	32 492	1 663	34 264	9 268	5 504	12 857
Total	23 197	37 712	119 455	3 432	273	14 214	7 351	3 655	153 971	60 385	214 930	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones

l'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Villes	Anglo- Franco- phones	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
St. John's (T.-N.)	2 034	14	909	6	2 052	69,1	918	30,9
Halifax (N.-E.)	6 995	169	2 669	111	7 185	72,0	2 788	28,0
Charlottetown (I.-P.-E.)	815	62	670	63	878	45,4	737	45,6
Fredericton (N.-B.)	425	61	263	77	466	58,8	340	41,2
Saint John (N.-B.)	538	44	272	47	582	64,5	320	35,5
Moncton (N.-B.)	1 200	465	522	431	1 665	63,5	955	36,5
Rimouski (Qué.)	3	117	0	86	120	58,3	86	41,7
Chicoutimi (Qué.)	1	230	3	288	231	44,3	291	55,7
Québec (Qué.)	185	3 498	80	1 974	3 683	64,2	2 055	35,8
Trois-Rivières (Qué.)	3	102	0	87	105	54,7	87	45,3
Sherbrooke (Qué.)	13	342	4	222	356	61,1	227	38,9
Montréal (Qué.)	682	8 605	373	6 261	9 295	58,3	6 648	41,7
Région de la Capitale nationale	25 472	11 247	18 953	13 955	36 755	52,7	32 966	47,3
Cornwall (Ont.)	286	121	115	90	410	66,2	209	33,8
Kingston (Ont.)	2 046	83	1 026	52	2 145	66,5	1 080	33,5
Oshawa (Ont.)	43	0	111	0	43	27,7	112	72,3
Toronto (Ont.)	6 931	166	6 015	201	7 109	53,3	6 234	46,7
Kitchener-Waterloo (Ont.)	393	4	282	8	397	57,7	291	42,3
Hamilton (Ont.)	977	22	723	21	999	57,2	746	42,8
St. Catharines-Niagara (Ont.)	348	11	328	15	359	50,6	351	49,4
London (Ont.)	773	6	649	17	779	53,8	668	46,2
Windsor (Ont.)	386	13	472	26	404	44,4	505	55,6
Sudbury (Ont.)	274	88	531	161	363	34,4	692	65,6
Thunder Bay (Ont.)	488	7	292	6	495	62,4	298	37,6
Manitowish (Man.)	3 499	121	3 011	172	3 624	53,2	3 189	46,8
Regina (Sask.)	825	9	895	17	834	47,7	913	52,3
Saskatoon (Sask.)	823	9	682	12	834	54,6	694	45,4
Edmonton (Alta.)	2 639	71	2 336	99	2 711	52,7	2 438	47,3
Calgary (Alta.)	1 441	21	1 262	37	1 465	53,0	1 300	47,0
Vancouver (C.-B.)	4 667	55	4 258	87	4 736	52,1	4 353	47,9
Victoria (C.-B.)	3 542	25	1 189	37	3 570	74,4	1 230	25,6
Yellowknife (T.-N.-O.)	23	21	9	2	44	80,0	11	20,0
Whitehorse (Yukon)	266	4	379	5	270	41,2	385	58,8
Autres lieux de travail	22 508	5 996	12 642	3 888	28 546	63,3	16 568	36,7
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57,6	90 945	42,4
	153 971	71,8	60 385	28,2	214 930			

* L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1986 et 1987

1986

Hommes Femmes Hommes Femmes Anglphones Francophones

Anglo-Franco-Anglo-Franco-phones phones

Terre-Neuve 3 860 33 1 370 17 3 910 73,6 1 399 26,4 5 230 99,1 50 0,9 5 309

Ile-du-Prince-Edouard 1 110 83 771 92 1 196 57,9 870 42,1 1 881 91,5 175 8,5 2 066

Nouvelle-Ecosse 9 625 321 3 745 159 9 980 71,8 3 920 28,2 13 370 96,5 480 3,5 13 900

Nouveau-Brunswick 3 498 1 058 1 764 1 037 4 580 62,0 2 810 38,0 5 262 71,5 2 095 28,5 7 390

Québec (sauf RCN) 1 157 17 791 564 11 443 19 001 61,1 12 096 38,9 1 721 5,6 29 234 94,4 31 097

Québec (RCN) 6 006 3 333 4 343 4 410 9 347 51,6 8 767 48,4 10 349 57,2 7 743 42,8 18 114

Ontario (RCN) 19 974 7 998 14 661 9 424 28 045 53,7 24 191 46,3 34 635 66,5 17 422 33,5 52 236

Ontario (sauf RCN) 18 813 824 14 239 866 19 728 56,5 15 191 43,5 33 052 95,1 1 690 4,9 34 919

Manitoba 5 109 161 3 943 205 5 328 55,8 4 215 44,2 9 052 96,1 366 3,9 9 543

Saskatchewan 3 043 46 2 461 49 3 103 55,1 2 529 44,9 5 504 98,3 95 1,7 5 632

Alberta 7 363 128 5 244 157 7 510 58,0 5 448 42,0 12 607 97,8 285 2,2 12 958

Colombie-Britannique 12 202 125 7 631 157 12 357 61,2 7 818 38,8 19 833 98,6 282 1,4 20 175

Yukon 4 17 7 442 6 426 48,0 462 52,0 859 98,5 13 1,5 888

Territoires du Nord-Ouest 707 43 537 19 775 55,5 622 44,5 1 244 95,3 62 4,7 1 397

Etranger 900 298 249 126 1 198 76,2 375 23,8 1 149 73,0 424 27,0 1 573

Total 93 859 32 277 61 981 28 178 126 587 58,2 90 741 41,8 155 840 72,0 60 455 28,0 217 223

1987

Terre-Neuve 3 791 36 1 348 17 3 841 73,7 1 373 26,3 5 139 99,0 53 1,0 5 214

Ile-du-Prince-Edouard 1 091 76 778 73 1 168 57,7 855 42,3 1 869 92,6 149 7,4 2 023

Nouvelle-Ecosse 9 230 297 3 730 167 9 550 71,0 3 906 29,0 12 960 96,5 464 3,5 13 456

Nouveau-Brunswick 3 438 1 053 1 828 1 055 4 493 60,9 2 886 39,1 5 266 71,4 2 108 28,6 7 379

Québec (sauf RCN) 1 133 17 499 582 11 674 18 647 60,3 12 276 39,7 1 715 5,6 29 173 94,4 30 923

Québec (RCN) 5 962 3 302 4 455 4 470 9 270 50,9 8 930 49,1 10 417 57,3 7 772 42,7 18 200

Ontario (RCN) 19 510 7 945 14 498 9 485 27 485 53,3 24 036 46,7 34 008 66,1 17 430 33,9 51 521

Ontario (sauf RCN) 18 344 795 14 148 868 19 186 56,0 15 077 44,0 32 492 95,1 1 663 4,9 34 264

Manitoba 4 922 150 3 974 206 5 080 54,8 4 188 45,2 8 896 96,2 356 3,8 9 268

Saskatchewan 2 942 40 2 463 51 2 986 54,3 2 518 45,7 5 405 98,3 91 1,7 5 504

Alberta 7 254 127 5 293 170 7 387 57,5 5 470 42,5 12 547 97,7 297 2,3 12 857

Colombie-Britannique 12 070 123 7 732 168 12 213 60,7 7 915 39,3 19 802 98,6 291 1,4 20 128

Yukon 410 6 465 6 416 46,8 472 53,2 875 98,6 12 1,4 888

Territoires du Nord-Ouest 680 48 599 15 729 54,1 618 45,9 1 279 95,3 63 4,7 1 347

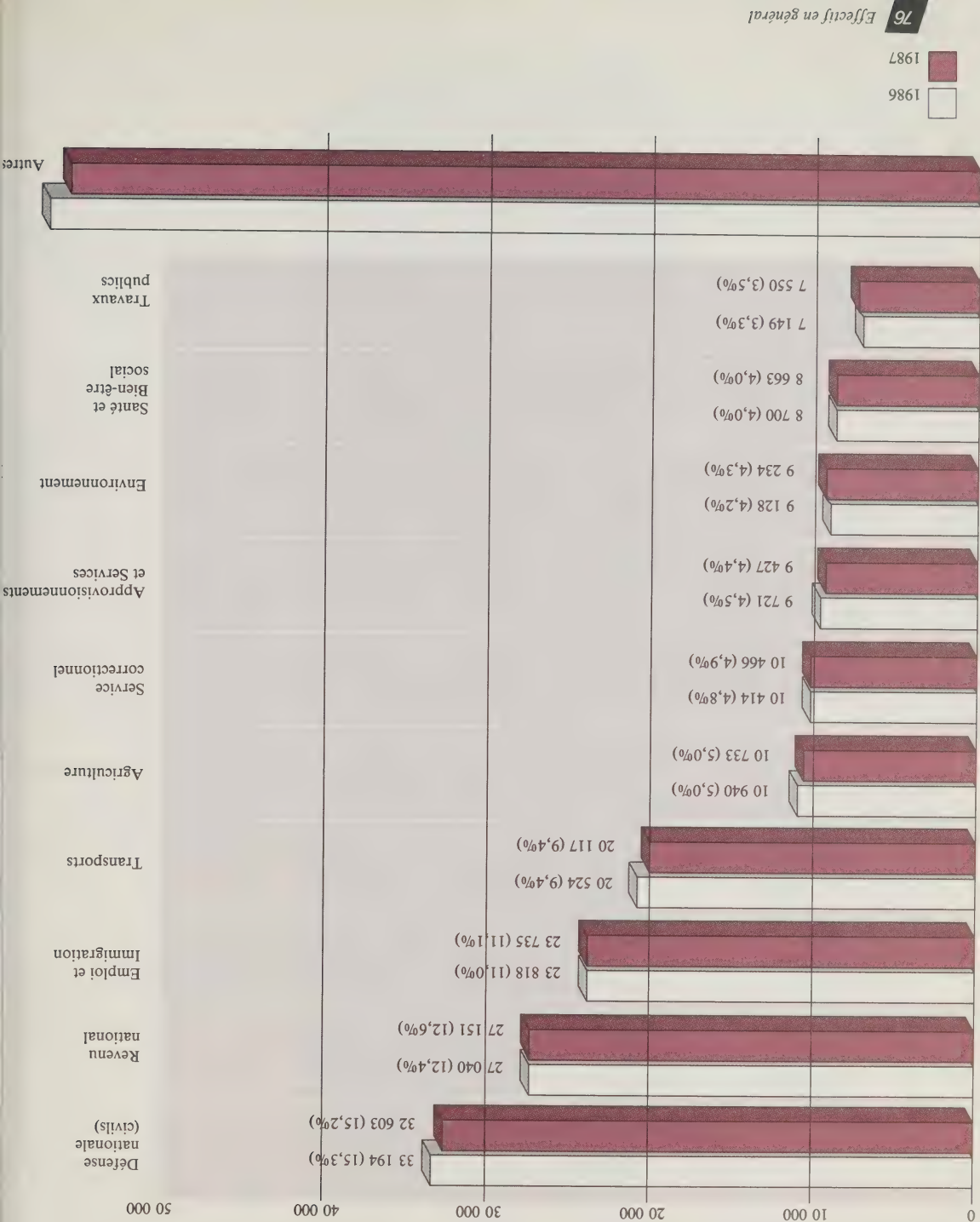
Etranger 913 294 262 131 1 207 75,4 393 24,6 1 175 73,4 425 26,6 1 600

Total 91 794 31 819 62 177 28 566 123 790 57,6 90 945 42,4 153 971 71,8 60 385 28,2 214 930

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nota:—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.



Modalité d'emploi

Nombre d'employés selon la modalité d'emploi, 1986 et 1987

Modalité d'emploi	1986	1987
Temps plein	196 153	191 977
• Période indéterminée	1 269	1 368
• Saisonnier	14 870	16 300
Total	212 292	209 645
Temps partiel	3 989	4 055
• Période indéterminée	68	71
• Saisonnier	851	965
• Période déterminée	4 908	5 091
Total	217 223	214 930

Nota: L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.
 Nota: Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (11 845 en 1986 et 11 767 en 1987) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

Âge, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1987

Groupe d'âge	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Moins de 20 ans	1 687	677	2 804	1 772	2 400	34,2	4 610
20—24	36	13	65	52	30,4	119	69,6
25—29	7 372	3 173	9 394	5 400	10 584	41,6	14 838
30—34	12 979	5 608	12 227	6 696	18 615	49,5	18 954
35—39	17 139	6 699	12 031	5 666	23 856	57,4	17 733
40—44	14 878	5 655	8 823	3 531	20 549	62,4	12 373
45—49	11 757	3 673	6 088	2 304	15 446	64,8	8 406
50—54	10 752	2 938	4 850	1 631	13 700	67,9	6 488
55—59	9 021	2 290	3 554	1 029	11 316	71,1	4 593
60—64	5 473	971	2 068	433	6 450	72,0	2 505
65 et plus	686	115	264	46	801	72,1	310
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57,6	90 945
	153 971	71,8	60 385	28,2	214 930		

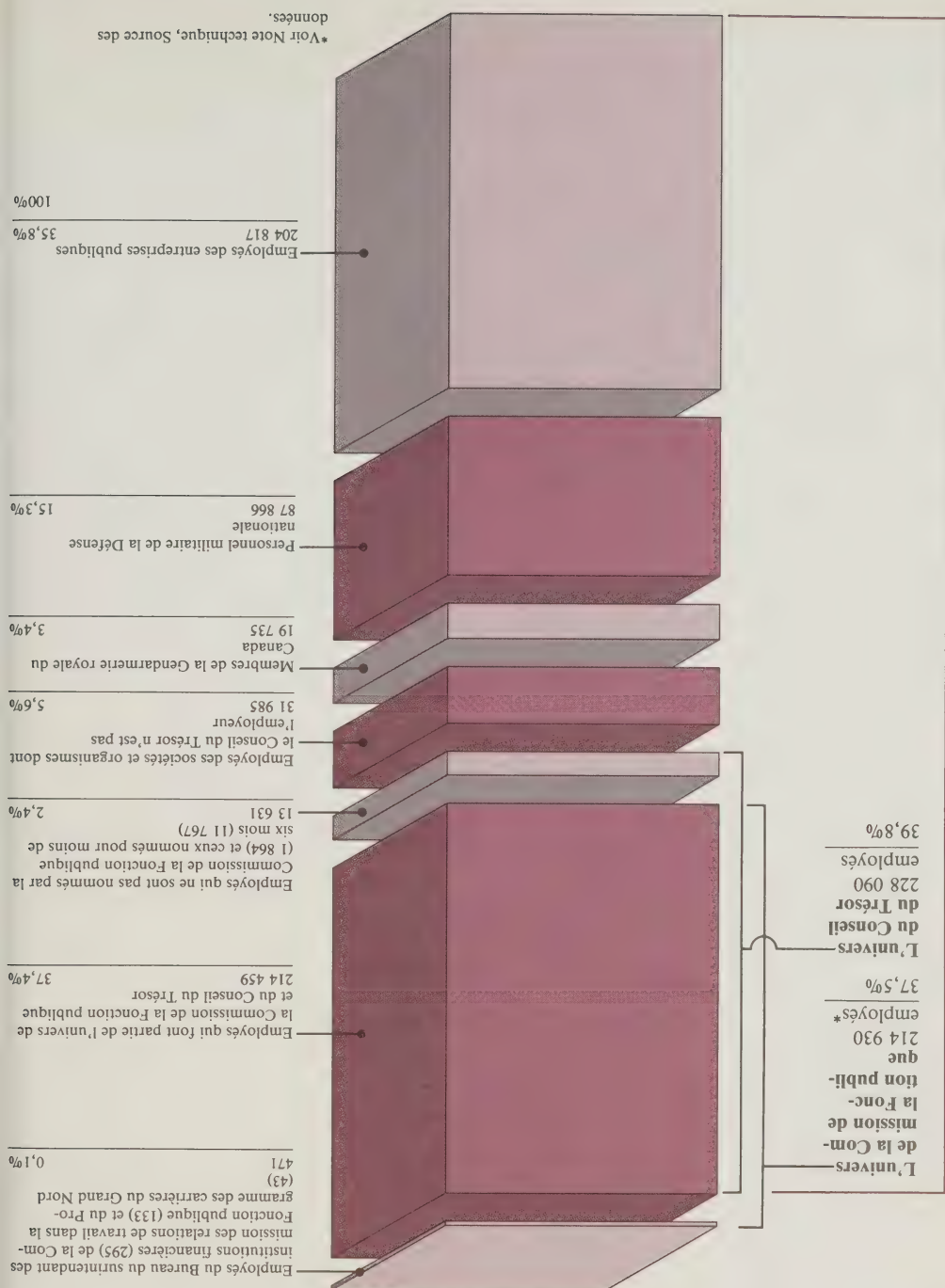
L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe, le groupe linguistique ou la date de naissance de l'employé.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

L'univers
de
Statistique
Canada
572 493
employés

L'univers
de la Com-
mission de
la Fonc-
tion publi-
que
214 930
employés*
37,5%
L'univers
du Conseil
du Trésor
228 090
employés
39,8%



Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les Rapports d'opérations de dotation. Les nominations intermédiaires ne sont pas comptabilisées dans le nombre total des nominations qui ont été faites *au sein* de la Fonction publique.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incapacité ou incapacité et sur les révoications de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Le nombre de nominations à la Fonction publique en 1987, ajouté au nombre d'employés en 1986, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1987, ne correspond pas à l'effectif de 1987. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales à la Fonction publique pour une période déterminée puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1987, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est 380 pour l'effectif, 428 pour les nominations et 440 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Le nombre de nominations à la Fonction publique (nomination d'une personne faisant déjà partie de la Fonction publique).

Sources des données

Effectif

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des ressources de gestion, le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système d'information des ressources de gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Le Système d'information des titulaires du ministère des Approvisionnements et Services est une banque de renseignements sur les employés de l'Administration fédérale et est utilisé aux fins du Fichier de reporting; ces renseignements sont utiles pour la planification des ressources humaines, l'étude de la mobilité des employés, l'établissement de statistiques sur l'effectif et sur d'autres aspects de la gestion du personnel, ainsi que pour la recherche.

Le Système d'information des ressources de gestion a été conçu et élaboré en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et certains ministères et joue un rôle important dans la gestion de la catégorie de la gestion afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Au cours de 1987, le gouvernement a apporté des changements au rôle ainsi qu'au nom de deux organismes. Le Département des Assurances est ainsi devenu le Bureau du surintendant des institutions financières et la Commission canadienne des transports, l'Office national des transports du Canada. D'autres n'ont fait que changer de nom : les Archives publiques du Canada s'appellent maintenant les Archives nationales du Canada et le Bureau du Directeur général des élections, Elections Canada.

Trésor.
la catégorie de la gestion du Conseil du

Fluctuations de l'Effectif

pendant six mois). Les années-person- nes représentent les ressources huma- nes allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nom- bre d'employés de la Fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

L'effectif régi par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministè- res ou d'organismes ou de certains groupes d'employés.

Les données relatives au Conseil natio- nal de commercialisation des produits et des affaires réglementaires, et au Greffe du Tribunal de la concurrence font donc maintenant partie des statis- tiques de ce rapport.

Le Système d'information des ressources de gestion a été conçu et élaboré en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et certains ministères et joue un rôle important dans la gestion de la catégorie de la gestion afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Les statistiques

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
1913	1987-09-11 à titre amovible	T. D'Arcy Finn	Conseiller spécial auprès du Solliciteur général
1917	1987-09-11 à titre amovible	Gordon L. Fairweather	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration
1920	1987-09-11 à titre amovible	Harold F. Bjarnason	Sous-ministre associé de l'Agriculture (céréales)
2299-	1987-11-19 à titre amovible	Marlette Ferron	Commis à la facturation au ministère de l'Emploi et de l'Immigration
2665	1987-12-22 à titre amovible	Vernon Peter Harder	Adjoint supérieur auprès du conseiller spécial auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration
2667	1988-01-01 1991-05-31	William E. Taylor, fils	Conseiller spécial auprès du ministre des Communications

Décret pris à titre de mesure corrective à la suite d'une erreur administrative et permettant la nomination d'un employé à un poste au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, sans concours, sans droit d'appel, sans qu'une liste d'admissibilité établie ne soit consultée et sans que les bénéficiaires de priorité statutaire ne soient pris en considération.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination pour des périodes très courtes de personnes de l'extérieur de la Fonction publique pour exécuter diverses tâches associées à des programmes spéciaux, pour remplacer au pied levé des employés appelés à prendre part à des exercices militaires, pour assurer certains services dans les bases et les postes des forces armées dans le cadre d'un programme d'emploi d'été.

employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de la Défense nationale, dans les catégories scientifique et professionnelle, administrative et service extérieur, technique, exploitation et soutien administratif, au cours de la période commençant le 1^{er} janvier 1988 et se terminant le 31 décembre 1989.

Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère de la Défense nationale
C.P. 1987-2586, 17 décembre 1987 — DORS/88-35
Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de personnes

Exclusions particulières

En plus des exclusions générales, la Commission a soustrait 18 personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique afin qu'elles soient nommées à des postes de la Fonction publique pour une durée limitée, telle qu'indiquée au décret d'exclusion pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée en tout temps par le gouverneur en conseil). Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la Loi.

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
56	1987-03-01 à titre amovible	Wendy Dobson	Sous-ministre associée du ministère des Finances
58	1987-03-01 à titre amovible	Michel Caron	Sous-ministre associé du ministère des Finances
217	1987-02-06 à titre amovible	Frederic R. Drummie	Sous-ministre associé du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
345	1987-02-24 à titre amovible	Jaffray Wilkins	Coordonnateur fédéral du développement économique (Nouvelle-Ecosse)
422	1987-03-09 à titre amovible	Pierre Sicard	Conseiller spécial au Secrétaire du Conseil du Trésor (Gestion de la technologie de l'information)
469	1987-04-01 à titre amovible	Pierre Gravelle	Secrétaire associé du Conseil du Trésor
553	1987-03-30 à titre amovible	Leonard M. Good	Sous-secrétaire du Cabinet (Plans)
555	1987-06-01 à titre amovible	Frederick W. Gorbet	Secrétaire associé du Cabinet (Planification stratégique et politiques)
894	1987-05-01 à titre amovible	Léo Dorais	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Communications
1162	1987-06-05 à titre amovible	Donald S. McPhail	Conseiller spécial auprès du leader du gouvernement au Sénat et président désigné de l'Agence des perspectives de l'Atlantique
1622	1987-08-04 à titre amovible	Bruce Rawson	Conseiller spécial auprès du ministre responsable pour le bureau de diversification de l'Ouest et sous-ministre pour la diversification de l'Ouest
1659	1987-08-11 1989-08-10	Donald M. Thompson	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Affaires des anciens combattants

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination pour de courtes périodes de personnes recrutées à l'extérieur de la Fonction publique et permettent de réduire les frais administratifs et les délais nécessaires pour embaucher une personne, d'améliorer le service à la clientèle et de répondre davantage aux besoins du public en ce qui concerne l'accès aux emplois pour des périodes de courte durée.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
DORS/88-34
C.P. 1987-2585, 17 décembre 1987 —

Le décret approuve l'exclusion de certaines personnes nommées pour une ou plusieurs périodes de moins de six mois au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources dans le groupe déterminé des levés et de la cartographie générale des levés et de la cartographie au cours de la période commençant le 1^{er} janvier 1988 et se terminant le 31 décembre 1989.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche simple et rapide d'employés chaînes et les manœuvres pour aider les employés réguliers sur le terrain. Souvent, ces personnes sont recrutées dans des régions éloignées où les programmes

du groupe du contrôle de la circulation aérienne et des dispositions de la Loi sur l'aéronautique régissant la délivrance de licences. Le décret permet aussi la mutation selon l'ancienneté et sans appel de contrôleurs de la circulation aérienne à des postes de niveau inférieur dans des zones de contrôle à plus faible circulation aérienne.

Décret n° 11 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1987-1267, 25 juin 1987 —
TR/87-134

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

Décret n° 12 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1987-2298, 19 novembre 1987 —
TR/87-253

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de trois mois au ministère des Approvisionnements et Services
C.P. 1987-2300, 19 novembre 1987 —
DORS/87-655

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la Loi sur l'emploi

les catégories scientifiques et professionnelles, administration et service extérieur, technique, exploitation et soutien administratif, au cours de la période commençant le 1^{er} avril 1987 et se terminant le 31 mars 1990.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination de façon intermittente d'employés occasionnels dont la durée d'emploi est relativement courte dans le cadre des opérations du ministère des Transports, plus particulièrement l'administration des installations aéroportuaires et de la Garde côtière.

Décret n° 10 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1987-721, 9 avril 1987 —
TR/87-87

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (groupe contrôle de la circulation aérienne)
C.P. 1987-830, 30 avril 1987 —
TR/87-92

Ce décret facilite la nomination de certains employés n'occupant pas des postes de supervision dans le groupe du contrôle de la circulation aérienne, au ministère des Transports, à des postes de formation et opérationnels, au cours de la période commençant le 1^{er} mai 1987 et se terminant le 30 avril 1989. Il suspend l'application normale de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui prévoit la nomination selon l'ancienneté et sans droit d'appel.

L'application du mérite dans ces cas a été jugée inefficace en raison du cheminement de carrière particulier au sein

Le numéro TR (Textes réglementaires) ou DORS (Décrets, ordonnances et règlements statutaires) désigne le numéro de publication de chaque décret lors de sa publication dans la partie II de la Gazette du Canada

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Affaires extérieures dans les groupes : services administratifs, gestion des finances, services d'information, administration des programmes, achat et approvisionnement, commis aux écritures et aux règlements, communications, traitement mécanique des données, secrétariat, DORS/87-169

C.P. 1987-508, 19 mars 1987 —
Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Affaires extérieures

Ce décret facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité statutaire.

TR/87-291
C.P. 1987-11, 15 janvier 1987 —
Décret n° 9 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus).

En 1987, après consultation avec les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exclusion ou de renouvellement d'exclusion suivantes.

Les décrets d'exclusion, judiciairement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins de gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exclusion sont convenablement mis en application, la Commission continue ses activités de surveillance.

L'article 39 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique autorise la Commission à soustraire aux dispositions de la Loi toute personne, tout poste ou toute classe de personnes ou de postes dans les cas où «il n'est ni praticable ni dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique» d'appliquer la Loi ou l'une de ses dispositions. Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil.

Le décret et son règlement facilitent le recrutement et la nomination d'adjoins de recherche et de leurs assistants et de leurs collègues militaires du Canada du ministère de la Défense nationale et de leurs titulaires au cours de la période commençant le 1^{er} avril 1987 et se terminant le 31 décembre 1989.

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de certains postes d'adjoins de recherche dans les collèges militaires du Canada du ministère de la Défense nationale et de leurs titulaires au cours de la période commençant le 1^{er} avril 1987 et se terminant le 31 décembre 1989.

C.P. 1987-509, 19 mars 1987 —
Décret approuvant l'exclusion des adjoins de recherche au ministère de la Défense nationale

Le décret et le règlement facilitent l'embauche de personnes de l'extérieur de la Fonction publique et permettent de réduire les coûts administratifs du recrutement, d'abréger les délais nécessaires pour engager une personne et d'améliorer les services à la clientèle.

avril 1987 et se terminant le 31 mars 1989.

Ce décret approuve l'exclusion de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Transports, dans

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination de personnes recrutées à l'extérieur de la Fonction publique, diminuent les coûts administratifs et le délai d'exécution de la dotation et améliorent le service à la clientèle.

Décret de 1987 approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Transports

C.P. 1987-511, 19 mars 1987 —
Décret de 1987 approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Travaux publics

C.P. 1987-510, 19 mars 1987 —
Décret de 1987 approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Travaux publics

périodes qu'il est difficile de déterminer d'avance.

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires
Affaires indiennes et du Nord (Pétrole et gaz des Indiens du Canada)	1987-11-01	<ul style="list-style-type: none">• Mener toutes les opérations de dotation, y compris le recrutement de l'extérieur de la Fonction publique, pour tous les postes de l'organisme, sauf celui de directeur exécutif, 1987-11-01• Dispense de l'obligation générale selon laquelle des nominations sans concours ne peuvent être faites en vertu des pouvoirs délégués si elles permettent à un employé nommé pour une période déterminée de l'être pour une période indéterminée, 1987-11-01• Pour répondre à des besoins urgents, nommer sans concours, pour une période déterminée, des personnes de l'extérieur de la Fonction publique, 1987-11-01• Déterminer la façon de procéder pour postuler un emploi au sein de l'organisme, 1987-11-01• Sous réserve de certaines conditions, utiliser des tests de personnalité, d'intérêts, d'intelligence et d'aptitudes et autres tests semblables pour évaluer le mérite, sans devoir obtenir l'approbation de la Commission, 1987-11-01	<ul style="list-style-type: none">• Une des conditions de la délégation est que les agents de dotation soient responsables de la justesse des procédés relatifs aux nominations effectuées par les gestionnaires organiques. La Commission dispense de cette obligation et accepte la politique du ministre selon laquelle le gestionnaire organique qui s'acquitte de son pouvoir délégué de dotation est également responsable de la régularité du processus, 1987-12-23• Sélectionner et nommer des stagiaires en administration venant de l'extérieur de la Fonction publique et présentés par la Commission, 1987-12-31

Revenu Canada — Douanes et
Accise

Consommation et Corporations
Canada

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Energie, Mines et Ressources
-----------	--------------------------------	---------------------------------	--	------------------------------

- Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassement de postes, 1987-07-06

- Une des conditions de la délégation est que les agents de dotation soient responsables de la justesse des procédures relatifs aux nominations effectuées par les gestionnaires organiques. La Commission dispense de cette obligation et accepte la politique du ministère selon laquelle le gestionnaire organique qui s'acquiesce de son pouvoir délégué de dotation est également responsable de la régularité du processus, 1987-07-06

Statistique Canada

- Pouvoir de dotation pour les niveaux 1 et 2 du sous-groupe statistiques supérieur du groupe des mathématiques. Ces niveaux ne font l'objet d'aucun autre pouvoir délégué, 1987-07-23

Service correctionnel du Canada

- Effectuer sans concours les nominations déjà sous-traitées au droit d'appel des agents de garde à la suite de redéploiements, au même niveau de responsabilité, entre des établissements à sécurité moyenne et des établissements à sécurité maximale, 1987-07-24

Défense nationale

- Ce pouvoir prend fin le 1988-10-31
- Pouvoir de recrutement externe pour le groupe de la réparation des navires et pour les apprentis de ce groupe à l'Unité de réparation des navires (Atlantique), 1987-09-01
- Sélectionner et nommer des stagiaires en administration venant de l'extérieur de la Fonction publique et présentés par la Commission, 1987-09-01

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère		Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires		Ministère des Communications		Secrétariat d'Etat du Canada		Affaires extérieures		Tous les ministères		Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada		Agence des perspectives de l'Atlantique	
Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	<p>• Une des conditions de la délégation est que les agents de dotation soient responsables de la justesse des procédés relatifs aux nominations effectuées par les gestionnaires organiques. La Commission dispense de cette obligation et accepte la politique du ministre selon laquelle le gestionnaire organique qui s'acquitte de son pouvoir délégué de dotation est également responsable de la régularité du processus, 1987-01-08</p> <p>• Pouvoir de recruter de l'extérieur et de présenter à tous les ministères, des traducteurs de tous les niveaux, 1987-01-12</p>		<p>• Pouvoirs de recrutement externe pour les postes de permanents dans les catégories technique, du soutien administratif et de l'exploitation, 1987-04-09</p> <p>• Sélectionner et nommer des stagiaires en administration venant de l'extérieur de la Fonction publique et présentés par la Commission, 1987-04-09</p> <p>• Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassification de postes, 1987-04-09</p>		<p>• Etablissement d'une nouvelle condition de délégation qui oblige les ministères, à la suite d'appels accueillis, à obtenir des directives de la Commission avant d'entreprendre une nouvelle mesure de dotation pour le poste en question. 1987-04-15</p>		1987-05-21		1987-06-05		<p>• Pour répondre à des besoins urgents, nommer sans concours, pour une période déterminée, des personnes de l'extérieur de la Fonction publique, 1987-06-05</p>	

Appendice

Appendice — Rapport sur les
activités prévues
aux articles 6(1),
6(4) et 39 de la
Loi

L'article 45 de la Loi sur l'emploi dans
la Fonction publique stipule que la
Commission doit faire rapport annuel-
lement des activités effectuées en vertu
des articles 6(1) et 6(4) de la Loi en
rapport avec la délégation des pouvoirs,
et en vertu de l'article 39 au sujet des
postes et des personnes qui ont été
exclus, en totalité ou en partie, de
l'application de la Loi.

Durant l'été, les gardes du parc national Pacific Rim ont suivi des cours de français. Depuis septembre, un cours de français se donne aussi à Invermere aux employés du parc de Radium Hot Springs. Enfin, un cours intitulé *Improvement of English Pronunciation* se donne à Vancouver aux fonctionnaires francophones et allophones.

Le nombre des appels interjétés a augmenté modérément tout comme le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes. Le nombre de dossiers nouveaux est toutefois demeuré relativement stable.

problèmes éventuels et de mettre sur pied un processus pour répondre aux besoins des employés touchés. Ces deux ministères, ainsi que le ministère des Pêches et des Océans, ont élaboré des systèmes internes efficaces pour le placement des employés susceptibles d'être touchés. En outre, le Service correctionnel du Canada a entrepris une restructuration d'urgence qui s'est traduite par une grande activité de redéploiement. Les représentants du bureau du district de la Colombie-Britannique et du bureau local de l'Alliance de la Fonction publique se sont rencontrés régulièrement afin de discuter de l'impact de la réduction des années-personnes et de résoudre les cas litigieux.

Il y a eu recrudescence des activités dans le domaine de l'équité en matière d'emploi pour la région du Pacifique et du Yukon. Le Programme national de perfectionnement des autochtones ainsi que le Programme des carrières du Grand Nord ont été mis davantage sur le que l'accent soit mis davantage sur le placement au niveau régional. En outre, le Programme d'emploi des membres des minorités visibles a été mis en place avec succès dans la région. Malgré les difficultés inhérentes à l'application de l'équité en matière d'emploi pendant une période de réduction des années-personnes, bon nombre de ministères, avec l'aide de la Commission, ont démontré que le problème n'est pas insurmontable.

Dans la région, des efforts accrus ont été déployés à l'appui des objectifs d'équité en matière d'emploi par l'intermédiaire des activités normales de recrutement et de présentation, et des programmes de mesures spéciales.

Entre temps, les répertoires de candidats ont été améliorés afin de refléter le calibre des membres de groupes d'intérêts spéciaux disponibles. Ces initiatives ont aidé les ministères à améliorer la représentation de groupes d'intérêts spéciaux et, en fait, le nombre de places occupées par ces groupes a augmenté.

La région du Pacifique s'est aussi engagée activement dans la vie de la communauté francophone de Vancouver en participant aux activités de la Fédération des franco-colombiens.

Une bonne partie du recrutement, bien que relativement élevée malgré la réduction des années-personnes, concerne des postes pour une durée déterminée plutôt qu'indéterminée, reflétant ainsi l'incertitude liée à la politique de réduction des années-personnes. Il y a toujours une forte demande pour du personnel infirmier compétent et des travailleurs socio-psychiatriques; il y a peu de membres de ces professions actuellement sur le marché de l'emploi, et la dotation a dû se faire par des campagnes spéciales de recrutement. Revenu Canada, Impôt, a également eu besoin d'un grand nombre de vérificateurs et d'autres agents dans la région du Pacifique.

Le Programme d'enseignement coopératif a continué d'aider au placement dans les ministères. La région a participé activement à la mise en valeur de ce programme auprès des ministères tout en offrant à ceux-ci des services efficaces et efficaces : il devient évident que le programme est une réussite puisque des ministères délaissent maintenant d'autres programmes en faveur de celui-ci.

Il ressort de discussions avec des candidats éventuels du niveau postsecondaire, que les étudiants de la région souhaitent surtout continuer à habiter dans l'Ouest, tandis que les débouchés existent en grande partie dans l'Est. Il existe un problème similaire de recrutement : bon nombre de personnes ne veulent pas quitter les grands centres métropolitains pour occuper des postes de durée déterminée à l'extérieur de ces centres.

En 1987, la Colombie-Britannique et le Yukon ont vu augmenter le nombre de participants aux cours de formation et de perfectionnement offerts par la Commission, soit de 351 à 492 et de 44 à 98 respectivement. Le nombre de participants qui ont assisté aux cours donnés par voie de contrat a été de 140.

La Commission offre des cours de français dans 22 villes de la Colombie-Britannique. La demande de cours de français est demeurée sensiblement la même qu'en 1986. Il y eu 13 participants aux cours continus à Vancouver, 22 participants à des cours privés, 24 groupes de cours semi-privés, 24 groupes de cours du soir à Vancouver et 51 groupes à l'extérieur de Vancouver.

Des cours spéciaux ont été offerts aux réceptivistes en vertu d'un protocole d'entente avec divers ministères; ces cours ont pour but d'assurer la prestation des services essentiels aux clients dans les deux langues officielles.

près le même nombre de cours continus d'organismes selon un programme fixe de formation échelonné sur une période précise et ce, afin de pouvoir proposer des objectifs plus précis aux clients et, en même temps, diviser le contenu du cours en sections bien définies et commercialiser les utilisables. Offrir des services de formation linguistique dans des localités de moindre importance ne peut s'avérer rentable que s'ils sont offerts à l'ensemble de la population, vu le petit nombre d'employés dans ces endroits.

Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes a augmenté considérablement en 1987. Toutefois, le nombre des appels interjetés n'a augmenté que légèrement.

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Environnement

La situation de l'emploi s'est améliorée en Alberta au cours de la dernière partie de l'année au fur et à mesure que le taux de chômage diminuait. Malgré cette tendance favorable, le nombre de personnes qui cherchent de l'emploi continue d'augmenter. C'est ainsi qu'à Edmonton, les opérations de dotation de la Commission ont pu profiter d'un marché de l'emploi où il y a des candidats bien qualifiés pour des emplois tant de spécialistes que de généralistes.

Du côté des Territoires du Nord-Ouest, la situation est tout autre étant donné qu'il n'y a pas suffisamment de candidats possédant la scolarité et l'expérience suffisantes et que les candidats éventuels désirent demeurer parmi les leurs. La tâche principale du bureau de la Commission de Yellowknife a été d'attirer du personnel qualifié à des endroits qui offrent des possibilités d'emploi. Afin de satisfaire ces besoins, Nord a fourni le perfectionnement et la formation nécessaires à 40 autochtones des Territoires du Nord-Ouest.

Activités principales

À mesure que progresse la déconcentration administrative des programmes fédéraux vers l'administration territoriale, la main-d'œuvre fédérale dans le Nord sera réduite, ce qui aura des conséquences sur le rôle de la Commission. La Commission devra réaménager ses opérations et modifier ses approches pour faire face aux besoins changeants en matière de dotation, de formation et de perfectionnement des ministères qui restent.

Dans toute la région, la réduction des années-personnes a continué d'être appliquée. Le nombre des employés réellement mis en disponibilité a été tenu au minimum, la Commission ayant déployé des efforts pour trouver un autre emploi aux employés touchés. En 1987, 599 employés ont été déclarés excédentaires en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest. Cependant, un grand nombre, 408, faisaient partie de la Direction générale des services médicaux qui a été confiée à l'Administration des Territoires du Nord-Ouest. À la fin de l'année, un grand nombre de personnes touchées par la réduction des années-personnes avaient trouvé un emploi permanent auprès de la Fonction publique fédérale, preuve que les ministères ont collaboré en considérant les employés touchés de leur propre ministère ou provenant d'autres organismes.

En Alberta, les ministères ont accepté de personnes touchées par la réduction des années-personnes ont été déclarés excédentaires en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest. Cependant, un grand nombre, 408, faisaient partie de la Direction générale des services médicaux qui a été confiée à l'Administration des Territoires du Nord-Ouest. À la fin de l'année, un grand nombre de personnes touchées par la réduction des années-personnes avaient trouvé un emploi permanent auprès de la Fonction publique fédérale, preuve que les ministères ont collaboré en considérant les employés touchés de leur propre ministère ou provenant d'autres organismes.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un certain nombre d'employés touchés par la déconcentration administrative de la Direction générale des services médicaux en ont profité pour exercer leurs droits à titre de bénéficiaires de priorité.

La région a continué de promouvoir la représentation des membres des groupes d'agent choisis d'aller travailler ailleurs au Canada.

La région a continué de promouvoir la représentation des membres des groupes d'agent choisis d'aller travailler ailleurs au Canada.

L'accent a été mis également sur le recrutement de personnes handicapées à des postes d'agent par l'entremise du Programme d'accès. Neuf de ces nominations ont été faites sur une base permanente ou à long terme; 30 placements ont été faits en tout.

Grâce à la déconcentration du Programme national de perfectionnement des autochtones, la région a obtenu une aide financière intéressante afin de mettre en valeur les compétences des candidats autochtones ont été présentés au cours de l'année pour des postes dans des ministères. Diverses séances ont également été tenues pour préparer des candidats éventuels à occuper un emploi et pour sensibiliser la gestionnaires ministériels à la culture autochtone.

La déconcentration du Programme des carrières du Grand Nord permettra aux gestionnaires d'exécuter les programmes d'une façon qui tienne compte des besoins de la région. Les agents de Yellowknife et d'Itanil s'occupent régulièrement de la formation et du perfectionnement de 40 à 50 participants. De plus grands efforts ont été faits pour recruter et orienter des candidats éventuels. Le succès du programme est dû pour une bonne part à l'aide reçue des gestionnaires ministériels qui sont conscients des conditions du Nord, notamment du faible niveau

La réduction des années-personnes a continué d'être le plus grand facteur influant sur les possibilités d'emploi en général. Il est encourageant de constater que le nombre d'emplois décalés excédentaires a diminué de 504 en 1986 à 252 en 1987, et que le nombre d'employés mis en disponibilité a diminué de 131 à 121.

La fermeture des bases du ministère de la Défense nationale dans la région rurale de la Saskatchewan a engendré des problèmes particuliers. Bon nombre des employés civils ne souhaitent pas quitter leurs communautés et puisqu'il n'y a pas d'autre présence fédérale, il a été impossible de les redéployer. Néanmoins, le nombre total des bénéficiaires de priorité dans la région a diminué, tandis que l'ensemble des placements de priorités a augmenté par rapport à 1986.

Les ministères ont amélioré leur gestion du réaménagement de l'effectif et acceptent maintenant plus volontiers les bénéficiaires de priorité provenant d'autres ministères. Les grands efforts déployés pour placer ces bénéficiaires ont cependant amélioré considérablement la situation dans son ensemble. Les possibilités de carrière pour les fonctionnaires n'en demeurent pas moins limitées et les ministères ont eu recours aux mutations et aux affectations de perfectionnement pour suppléer aux occasions de promotions qui se font plus rares. En outre, la Commission et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont formé un comité consultatif dans chacune des deux provinces afin de surveiller les activités de réaménagement de l'effectif et de trouver des solutions aux situations exceptionnelles : leur efficacité a été évidente.

La participation aux cours de formation et de perfectionnement du personnel offerts par la Commission s'est maintenue en Saskatchewan (80 en 1987 par rapport à 92 en 1986), mais a connu une diminution de 124 participants au Manitoba (366 en 1987 par rapport à 490 en 1986). Le nombre de participants qui ont assisté aux cours offerts par voie de contrat a été de 217. La Direction générale du programme de la formation linguistique a offert cette année aux fonctionnaires à peu

que, d'incapacité mentale ou de troubles d'apprentissage comptent parmi les faits à noter en ce qui a trait aux programmes d'équité en matière d'emploi de la région cette année.

En 1987, les bureaux de district du Manitoba et de la Saskatchewan ont augmenté considérablement le nombre total des candidats des groupes cibles inscrits à leurs répertoires. Les demandes provenant de femmes et de personnes handicapées ont augmenté. Le nombre de demandes des membres des minorités visibles a aussi augmenté au cours de l'année. Parmi les activités de mise en valeur des programmes d'équité en matière d'emploi, nous avons des visites dans les ministères, la distribution de documentation publicitaire et des rencontres semi-annuelles avec les directeurs régionaux des ministères et leurs conseillers en personnel régionaux, tant au Manitoba qu'en Saskatchewan. Des contacts ont aussi été établis avec bon nombre d'organismes communautaires qui offrent des services à des membres de divers groupes de minorités visibles.

La Saskatchewan ayant augmenté ses activités de recrutement à pu accroître le nombre total des présentations de membres de groupes cibles. Le Manitoba, dont les niveaux d'activités de présentation ont été à peine supérieurs à ceux de 1986, a également augmenté le nombre total des présentations de membres de groupes cibles. Ces progrès incluent une augmentation du nombre de présentations des membres des minorités visibles dans la région, par suite de mesures spéciales prises afin de trouver des candidats qualifiés.

Au Manitoba, le Comité ad hoc des services fédéraux en français a été formé. Il est composé de représentants de la Commission, d'Emploi et Immigration Canada, du Bureau du Commissaire aux langues officielles et de la Société franco-manitobaine. En Saskatchewan, un comité semblable comprend des représentants de la Commission, du Bureau du Coordonnateur fédéral du développement économique, d'Emploi et Immigration Canada et de l'Association culturelle franco-canadienne de la Saskatchewan. Ces comités font connaître et surveillent les services en langue française offerts au public par les ministères fédéraux.

publique fédérale afin d'assurer des services à sa clientèle dans les deux langues officielles.

Les programmes d'équité en matière d'emploi ont souffert de la réduction des années-personnes. Les ministères se retrouvent avec moins d'années-personnes, et doivent fréquemment redéployer leurs propres employés ou ceux qui leur sont prêtés par la Commission dans les postes disponibles.

Activités principales

Il y a eu une certaine recrudescence de la demande de services de recrutement et de présentation en Saskatchewan en raison, pour une bonne part, de l'établissement de l'Institut national de recherche en hydrologie à Saskatoon. Il s'est fait beaucoup de recrutement pour l'Institut dans les catégories scientifiques et professionnelles, et techniques. Au Manitoba, par contre, le recrutement a baissé légèrement et les présentations ont connu une légère hausse comparative à 1986.

Le Programme de possibilités d'emploi dans la Fonction publique s'est terminé le 31 mars 1987. Administré conjointement par la Commission et le ministère de l'Expansion industrielle régionale, ce programme a été conçu pour augmenter les possibilités d'accès des autochtones du Manitoba à des postes techniques de la Fonction publique fédérale pendant une période de trois ans. Des 33 autochtones recrutés à des postes de formation, 12 ont terminé le programme et ont été nommés à leur ministère d'accueil vers la fin de 1987. Cinq autres stagiaires devaient terminer le programme et être nommés à leur ministère d'accueil d'ici au 31 mars 1988.

La déconcentration vers les régions, le 1^{er} avril 1987, du Programme national de perfectionnement des autochtones a permis d'améliorer les services d'orientation et de consultation offerts aux participants du programme et à leur ministère d'accueil.

La mise en application du Programme d'emploi des membres des minorités visibles et le prolongement du Programme d'accès à l'Initiation des personnes prêtes à occuper un emploi et qui souffrent de déficience psychiatri-

parents en 1987 alors qu'en 1986 il y en avait eu 8 353). Certains domaines de cours ont connu des baisses substantielles et d'autres, des augmentations considérables. Les cours d'orientation en gestion et de gestion financière ont subi des réductions de l'ordre de 162 et de 130 respectivement tandis que les cours d'informatique ont accueilli 130 participants de plus. Pour ce qui est des cours donnés par voie de contrat, le nombre de participants a été de 746.

Ontario

Environnement

Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes est resté sensiblement le même. Le nombre d'appels interjetés, toutefois, a augmenté de plus de 30 % allant de pair avec l'augmentation du nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel.

En 1987, un certain nombre de facteurs ambients ont contribué à rendre le recrutement plus difficile dans la Fonction publique en Ontario. Comme l'indiquent les taux de chômage, c'est la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail qui en a été la cause principale. En effet, en Ontario et surtout à Toronto, les taux se sont maintenus à un minimum record, bien inférieur à la moyenne nationale. L'augmentation considérable du coût de la vie en 1987 a également contribué à diminuer la réserve de candidats d'autres régions intéressées à se relocaliser dans le Sud de l'Ontario. Enfin, la décision du gouvernement provincial d'embaucher des fonctionnaires bilingues, a entraîné une vive concurrence sur le marché de l'emploi pour de tels employés. Ces trois facteurs ont réduit considérablement la réserve de candidats qualifiés inscrits au répertoire de la région.

Activités principales

Compte tenu du plan quinquennal de réduction des années-personnes, le niveau d'activités dans le secteur du placement des priorités est demeuré stable et ferme pendant toute l'année 1987. Un pourcentage élevé d'employés touchés par la réduction des années-personnes et la privatisation ont été

La recrudescence des activités dans le secteur du recrutement, poussée par des facteurs ambients, a pris diverses formes. À mesure que le nombre d'offres d'emploi permanent augmentait, des campagnes de recrutement successives ont été menées pour certains emplois de professionnels et de scientifiques. En fait, il se fait moins de recrutements pour des postes de génieristes ou en administration, la recherche active se faisant maintenant pour des postes techniques plus spécialisés. Le recrutement est axé maintenant surtout sur les fonctions financières et de vérification. Au cours du second semestre de l'année civile, de vastes campagnes de recrutement ont été menées pour doter des postes dans ces deux catégories. Les activités de recrutement accrues visaient également à établir et à entretenir des liens avec des associations ou des groupes afin de pouvoir accéder plus facilement à des candidats très en demande. Les associations de langue française et les groupes visés par les programmes d'équité en matière d'emploi de la Fonction publique se retrouvent dans cette catégorie.

Cette année, les Programmes d'emploi des autochtones en Ontario ont relayé leur image en raison de la décentralisation du Programme national de perfectionnement des autochtones. Le second semestre a vu une augmentation constante du nombre d'occasions de placement pour ce groupe.

Le Programme d'emploi des membres des minorités visibles, qui existe depuis l'automne de 1986, a été accepté sans difficulté et a eu du succès dans la région de l'Ontario. Les membres des minorités visibles représentent déjà plus de 10 % des candidats inscrits au Système de répertoire national des candidats et leur nombre augmente constamment. Le programme vise donc moins maintenant l'éducation du public et le recrutement et met l'accent davantage sur la mise en valeur, (marketing), de candidats qualifiés admissibles en vertu de ce programme à des fins de placement dans des postes scientifiques, professionnels et administratifs. Le Programme d'accès pour les personnes handicapées qui dispose d'un répertoire

La région de l'Ontario a offert des cours de langue dans une quinzaine de villes en 1987. Des cours continus ont été donnés à Toronto, Kingston et Sudbury. Un cours de base spécialement adapté à des déficients visuels a été dispensé à Toronto. Le nombre de candidats en cours en dehors des heures normales de travail a augmenté dans l'ensemble de la région. Le bureau des Appels et Enquêtes a connu une faible augmentation du nombre d'appels interjetés et de plaintes reçues en 1987.

Manitoba et Saskatchewan

Environnement

L'économie diversifiée du Manitoba est restée ferme et stable malgré la baisse des marchés agricoles. Au point de vue du chômage cette province occupe le second rang au pays avec un faible taux de 6,8 %. L'économie de la Saskatchewan, par ailleurs, a été marquée par la faiblesse des prix du grain et par des excédents globaux de pétrole et de produits. Le gouvernement de la Saskatchewan ayant réduit ses effectifs de 2 000 postes, de nombreux employés provinciaux, notamment ceux qui occupent des postes de gestion supérieure, ont cherché de l'emploi auprès du gouvernement fédéral. Le gouvernement a décidé qu'il doit assurer au public un service fiable en langue française et, pour ce faire, il a mis au point un plan pour chacun de ses ministères. Cette mesure positive vient s'ajouter à celle qu'a prise la Fonction

publics plus spécialisés. En Ontario, en excluant la région de la Capitale nationale, il y a eu 503 participants, soit 121 de moins que l'année dernière aux cours de formation et de perfectionnement du personnel. C'est le domaine de l'informatique qui a été le plus touché : la participation a été réduite de 191 à 59. Le nombre de participants aux cours donnés par voie de contrat était de 198.

Fonction publique

de candidats qualifiés, se propose également de placer des candidats dans des

Le 21 août 1987, la présidente de la Commission, et le recteur de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), signaient un protocole d'entente au sujet des cours de la Direction générale du perfectionnement. L'entente stipule que quelque 23 cours peuvent recevoir des équivalences en crédits dans le cadre de l'inscription d'un candidat aux programmes de certificat et de baccalauréat des sciences de la gestion de l'UQAM. C'est une première au Canada. De semblables ententes avec d'autres universités à Québec et ailleurs sont envisagées.

De plus, le nombre de participants aux cours de perfectionnement de la Commission (à l'extérieur de la RCN) est passé de 907 à 1 400 en 1987. L'information, la gestion du personnel et la théorie et pratiques de gestion sont les domaines de cours qui ont vu le plus d'augmentation. Il y a eu 519 participants aux cours donnés par voie de contrat.

En 1987, le centre d'enseignement de Montréal a effectué environ 1 000 inscriptions à ses cours de langues. Le centre a joué tout au long de l'année un rôle très important dans l'élaboration du programme de rattrapage à l'intention des employés n'ayant pas maintenu leur niveau de bilinguisme. Ce programme sera utilisé dans tous les centres du pays.

Il est aussi intéressant de noter l'intérêt grandissant pour la formation linguistique de la part des membres de la catégorie de la gestion et des juges de la Cour supérieure; d'où une augmentation des cours à leur intention.

Le centre de Montréal dispense également des cours du soir en anglais dans plusieurs villes du Québec, dont St-Hyacinthe, Sherbrooke, Rouyn et La Macaza.

En 1987, les demandes de cours du soir en anglais ont augmenté de 12 % au centre de Québec. Des cours ont été offerts dans trois autres villes, ce qui porte à 12 la nombre de villes sous la direction du centre de Québec. En outre, de nouvelles ententes ont été conclues avec les ministères fédéraux et les employés des ministères provinciaux mis en rapport avec la Commission par le ministère du Secrétaire d'État, afin de répondre à des besoins particuliers.

Les demandes de cours en français, tels que les cours d'immersion Récibec, n'ont pas changé. La section française a continué de mettre au point du matériel didactique afin de satisfaire les besoins d'une vaste clientèle.

Ainsi que le nombre des appels à diminuer légèrement, le nombre des plaintes reçues par la Direction des enquêtes a augmenté considérablement en 1987. Ces dernières ont trait principalement à des concours publics et à divers allégations d'irrégularité en matière de dotation.

En 1987, le nombre des participants aux cours de perfectionnement de la Commission (à l'extérieur de la RCN) est passé de 907 à 1 400 en 1987. L'information, la gestion du personnel et la théorie et pratiques de gestion sont les domaines de cours qui ont vu le plus d'augmentation. Il y a eu 519 participants aux cours donnés par voie de contrat.

En 1987, le centre d'enseignement de Montréal a effectué environ 1 000 inscriptions à ses cours de langues. Le centre a joué tout au long de l'année un rôle très important dans l'élaboration du programme de rattrapage à l'intention des employés n'ayant pas maintenu leur niveau de bilinguisme. Ce programme sera utilisé dans tous les centres du pays.

Il est aussi intéressant de noter l'intérêt grandissant pour la formation linguistique de la part des membres de la catégorie de la gestion et des juges de la Cour supérieure; d'où une augmentation des cours à leur intention.

Le centre de Montréal dispense également des cours du soir en anglais dans plusieurs villes du Québec, dont St-Hyacinthe, Sherbrooke, Rouyn et La Macaza.

En 1987, les demandes de cours du soir en anglais ont augmenté de 12 % au centre de Québec. Des cours ont été offerts dans trois autres villes, ce qui porte à 12 la nombre de villes sous la direction du centre de Québec. En outre, de nouvelles ententes ont été conclues avec les ministères fédéraux et les employés des ministères provinciaux mis en rapport avec la Commission par le ministère du Secrétaire d'État, afin de répondre à des besoins particuliers.

Capitale nationale

Environnement

Dans la région de la Capitale nationale, le marché de l'emploi est demeuré stable. Le fait que le gouvernement fédéral fournisse le tiers des emplois dans la région est un des principaux facteurs qui contribuent à assurer cette stabilité au fil des ans. Par ailleurs, quoique la réduction des années-perpétuelles ait continué d'être appliquée dans les ministères, elle fut moins forte que l'année dernière, ce qui s'est traduit par une diminution du nombre des priorités. De plus, il y a eu une augmentation des activités de recrutement.

Activités principales

Les présentations qui ont été faites aux ministères de la région de la Capitale nationale ont augmenté en 1987. Les groupes où il y en a eu le plus grand nombre sont ceux des commis aux écritures et aux règlements, du secrétaire, de l'administration des programmes, des services administratifs et de la gestion des systèmes d'ordinateur. Au Répertoire national des candidats. Seulement 2 % des postes ont dû être annulés. En 1987, le nombre de demandes d'emploi reçues a aussi augmenté par rapport à 1986.

Le Bureau de la région de la Capitale nationale a recruté activement dans les écoles secondaires et les collèges et par la voie des journaux locaux afin de remédier à la grave pénurie de secrétaires et d'opérateurs de traitement de texte bilingues. Une étude a également été menée pour améliorer les services de présentation de ces groupes. Les

Les Services d'évaluation linguistique ont administré des tests à un total de 6 200 candidats en 1987, soit une augmentation de 11 % sur l'année précédente. Cette augmentation est en partie due au fait que des récipiendaires de la prime au bilinguisme ont dû repasser l'examen pour fins de confirmation de cette prime. Des ressources additionnelles ont donc été affectées à ce service.

Le nombre des participants aux cours de perfectionnement est resté sensiblement le même pendant l'année (8 280 partici-

On a continué d'aider les ministères à redéployer leurs employés touchés afin d'éviter qu'il y ait des employés excédentaires. Des services d'orientation, de mise en valeur et de présentation ont été offerts aux employés qui ne pouvaient être redéployés au sein de leurs propres ministères. Des séances portant sur la dynamique de la recherche d'un emploi ont également été organisées à l'intention des employés touchés pour leur enseigner sur les techniques de recherche d'emploi et les sources d'emploi dans la région Ottawa-Hull.

En 1987, la Section des programmes d'équité en matière d'emploi du Bureau de la région de la Capitale nationale a accéléré son travail de recrutement et de mise en valeur (marketing) afin d'augmenter la participation de tous les groupes d'intérêts spéciaux en offrant aux associations, aux ministères fédéraux et aux organismes de l'extérieur. Dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, les conseillers se sont concentrés particulièrement à donner des conseils et de l'aide aux unités responsables de l'équité en matière d'emploi. Ils ont aussi dirigé des séances de sensibilisation à l'intention des gestionnaires et du personnel de dotation.

toute une gamme de programmes et de services dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique. Ces programmes atteignent maintenant un plus grand nombre de groupes sous-représentés.

La mise sur pied du Programme d'emploi des membres des minorités visibles a augmenté les occasions d'emploi dans la Fonction publique des membres de ces groupes dans toute la région. Les encouragements prévus par le programme ont donné un nouvel essor au Programme d'emploi des Noirs mis sur pied en Nouvelle-Écosse il y a presque 15 ans pour aider la population locale noire.

Par ailleurs, la déconcentration du Programme national de perfectionnement des autochtones vers les bureaux régionaux et de district a augmenté la visibilité du programme.

À Halifax, les inscriptions aux cours de langue à plein temps étaient moins nombreuses au cours de la première partie de l'année, mais ont augmenté vers la fin de l'année. Le nombre d'inscriptions pour les autres cours n'a pratiquement pas changé. Plusieurs ministères ont demandé des cours de communication téléphonique, l'apprentissage individuel supervisé et les cours privés gagnent en popularité. Au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, des contrats ont été renouvelés avec chacune de ces deux provinces pour la prestation de cours de langue.

Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes a augmenté modérément en 1987, tout comme le nombre d'appels interjets. L'augmentation du nombre d'appels est particulièrement notable à Terre-Neuve où 31 (19,7 %) des 157 méthodes de sélection ouvrant droit à un appel ont fait l'objet d'un appel, contre 10 (7,6 %) des 131 processus complétés en 1986.

Québec

Environnement

Une reprise soutenue de l'activité économique au Québec, notamment dans les secteurs de la construction et des services, aura marqué 1987. Il est également important de noter que le marché du travail est caractérisé par un vieillissement de la main-d'œuvre, une faible mobilité tant professionnelle que géographique ainsi que par des possibilités limitées pour les jeunes d'obtenir des postes de durée indéterminée. C'est dans ce contexte socio-économique que la Fonction publique fédérale administre la réduction des années-personnes et déploie beaucoup d'efforts à la relocation des employés qui sont touchés.

Activités principales

Le réaménagement de l'effectif de nombreux ministères a alimenté de façon constante l'administration des

En général, le recrutement s'est maintenu au même niveau que l'année précédente. La proportion de candidature sollicitées activement par le bureau a été de 10 % supérieure à celle de 1986 et des méthodes plus efficaces ont été utilisées pour informer le public qu'il existe encore des débouchés, malgré tout ce que la presse a pu écrire concernant la réduction des années-personnes. La région s'est manifestée activement dans les établissements post-secondaires par le truchement du Programme de recrutement postsecondaire et d'autres initiatives qui intéressent et engagent les associations de campus. Il importe également de mentionner l'augmentation importante du nombre de candidats dans les répertoires régionaux.

La plupart de toutes les présentations faites en 1987 l'ont été pour des postes des catégories scientifique et professionnelle, et technique. En 1987, les ministères ont continué à demander dans une large mesure (67 %) des présentations pour des postes de durée déterminée. Le recrutement et les présentations pour des postes de période déterminée ont été utilisés afin d'amortir l'effet de la réduction des années-personnes.

Dans la région de l'Atlantique, il y a eu 225 participants de moins aux cours de formation et de perfectionnement du personnel. L'Île-du-Prince-Édouard a

priorités dans la région. Ainsi, la mise en valeur des candidats prioritaires, par le biais de sessions de sensibilisation visant les hauts fonctionnaires, les gestionnaires intermédiaires, les directeurs de personnel ainsi que les responsables de la dotation des divers ministères a sensiblement augmenté.

Les programmes visant les groupes sous-représentés ont constitué une sphère d'activité importante au cours de l'année. L'inventaire régional, remis en vigueur, est maintenant représentatif du marché du travail québécois pour l'ensemble des programmes. De plus, les efforts de mise en marché des candidats, par l'entremise de campagnes de sensibilisation, de la publicité, de visites ministérielles, et de rencontres avec les gestionnaires de programmes ont été intensifiées. La mise sur pied du Programme d'emploi des membres des minorités visibles a pris son essor au cours de l'année et les résultats sont déjà manifestes. Le répertoire comprend plusieurs centaines de candidats. Le nombre de candidats anglophones présentés par la Commission a aussi augmenté. Enfin, des séances spéciales de formation, destinées à la clientèle des groupes sous-représentés, ont été mises sur pied.

Au chapitre du recrutement, le nombre de présentations aux ministères de candidats de l'extérieur de la Fonction publique a diminué. Toutefois, le volume de demandes d'emploi reçues a sensiblement augmenté. La région du Québec a effectué un recrutement massif afin de combler plus de postes de vérificateurs pour le compte de l'Institut de cartographie de Sherbrooke à exigé des efforts soutenus en vue de pourvoir à plusieurs postes dans divers groupes professionnels spécialisés. Enfin, plusieurs postes de spécialistes en gestion des systèmes d'ordinateurs ont été comblés.

La région du Québec a tenu de nombreuses sessions d'information et assuré une présence constante dans tous les centres universitaires afin de maintenir l'intérêt des finissants à faire carrière dans la Fonction publique fédérale. De plus, le programme coopératif a aussi permis à un certain nombre d'étudiants des niveaux collégial et universitaire de se familiariser avec le milieu de la Fonction publique.

Environnement

La création, en 1987, de l'Agence des perspectives de l'Atlantique a suscité un intérêt renouvelé et une plus grande publicité concernant l'expansion régionale. La liste des candidats inscrits aux répertoires a augmenté en raison du taux toujours élevé du chômage. Une attention toute particulière a été apportée aux changements dans les opérations du Centre de l'emploi et de l'immigration, et il en est résulté une revitalisation et une rationalisation des services de recrutement et de présentation offerts au public et aux ministères.

Activités principales

En 1987, de tous les autres programmes régionaux, ce sont les activités de réaménagement de l'effectif qui ont pris la vedette. Au cours de cette seconde année complète de réduction des années-personnes, la plupart des ministères ont reconnu qu'il était nécessaire d'instaurer des programmes de redéploiement internes plus dynamiques afin de voir à assurer le placement de leurs propres employés touchés. Ces programmes, combinés à une planification plus efficacement, ont contribué à une réduction marquée du nombre de nouvelles priorités d'emplois déclarées d'un nombre important de bénéficiaires de priorités.

Toutefois, le nombre des placements a diminué par rapport à 1986. Cette diminution peut être attribuée à la baisse du nombre de personnes déclarées excédentaires et au fait qu'un grand nombre de ces dernières ont choisi de quitter la Fonction publique, se prévalant du plan d'incitation financière offert par le Conseil du Trésor. Par ailleurs, un certain nombre d'employés excédentaires sont actuellement en détachement à des fins de recyclage; ils ne seront placés qu'en 1988.

Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, l'addition dans la région de deux agents responsables de l'équité en matière d'emploi a permis d'exécuter

Les sept bureaux régionaux de la Commission des programmes et de la prestation des services de la Commission aux ministères fédéraux partent au Canada; chacun doit, par contre, adapter ces programmes et ces services aux besoins spécifiques du public de sa région.

Au Canada, les différences régionales sont un fait reconnu. Ainsi, les comptes rendus des activités annuelles des bureaux régionaux varient parfois considérablement. Dans les régions où le taux de chômage reste relativement élevé, par exemple, le nombre de candidats à des postes de la Fonction publique a beaucoup augmenté. Par contre, les régions où le taux de chômage est faible ont eu plus ou moins de difficultés à recruter du personnel compétent, et ont dû lancer des programmes de recrutement dynamiques.

Néanmoins, des tendances similaires se dégagent des rapports de toutes les régions. Comme en 1986, la plupart des activités de dotation révèlent que, pendant cette seconde année complète de réduction des années-personnes, les efforts ont été axés principalement sur le redéploiement des personnes affectées par cette réduction. La plupart des régions ont également souligné la collaboration qu'elles ont reçue de divers ministères à cet égard. Bon nombre de mesures de dotation dans les régions manifestent également une tendance au recrutement de candidats à des postes de durée déterminée plutôt qu'à des postes de durée indéterminée.

Par ailleurs, toutes les régions rapportent un degré important d'activités dans les secteurs liés au Programme d'emploi des membres des minorités visibles, au Programme d'accès pour les personnes handicapées, au Programme national de perfectionnement des autochtones, au Programme des carrières du grand Nord et dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en général, et ce, malgré les difficultés inhérentes à ces activités en période de restriction.

Rapport

annuel

1-9-8-7

D'une région à l'autre



(les écoles, les universités, l'entreprise privée et, probablement aussi, la fonction publique), la Commission est d'avis qu'elle peut avoir un rôle à jouer dans l'amélioration de la qualité de la première langue officielle des fonctionnaires. Des recherches préliminaires sont déjà en cours, qui devraient permettre, à plus ou moins brève échéance, la mise sur pied de cours spécialisés offrant de l'aide aux employés de l'État dans ce domaine.

Par ailleurs, des modules de formation dans la langue de la profession seront élaborés de façon à permettre le rapprochement le plus étroit possible entre la langue apprise en salle de classe et la "langue du métier", par exemple dans le domaine de la bureaucratie, des finances, etc. Un projet pilote en ce sens devrait être en place en 1988. Ce projet implique nécessairement la formation professionnelle des professeurs de langue afin qu'ils soient en mesure d'enseigner la langue de divers métiers de la Fonction publique.

La rationalisation de la formation

Le 1^{er} avril 1988, la Direction générale du perfectionnement et la Direction générale du programme de la formation linguistique seront fusionnées en une seule direction qui s'appellera la Direction générale des programmes de formation. Par cette intégration, la Commission espère améliorer son efficacité en matière de formation et réaliser des économies d'échelle en regroupant toutes les fonctions liées à la formation linguistique ainsi qu'à la formation et au perfectionnement professionnel des fonctionnaires.

Pour améliorer davantage son efficacité, la Commission s'est lancée dans un programme de bureau technique en vertu duquel elle aura recours aux techniques de pointe pour, par exemple, réduire l'établissement des horaires pour les classes et de l'emploi du temps des instructeurs, des listes des locaux occupés ainsi que du matériel et de l'équipement disponibles. De plus, l'intégration des inscriptions va permettre d'inscrire plus rapidement tous les clients.

heures aux frais de l'État et l'option de 400 heures dont un maximum de 200 aux frais de l'État.

Les spécialistes de l'enseignement des langues secondes officielles sont à préserver la nouvelle approche retenue pour la formation linguistique, soit l'approche systémique. D'inspiration améri- cano-canadienne, elle se compose de plusieurs phases et étapes pour lesquelles l'organisme de formation doit définir les responsabilités du client et celles de l'organisme de formation afin que les programmes répondent le plus possible aux objectifs de formation. Ainsi donc, dans un avenir rapproché, les programmes de la Commission, parce qu'ils se fonderont sur les résultats de l'analyse fonctionnelle, répondront plus directement aux besoins axés sur la langue de travail.

Entre-temps, la Commission a entrepris la refonte de ses programmes de base en langues officielles secondes. La clientèle étudiante anglophone bénéficiera dans un avenir rapproché d'un matériel pédagogique renouvelé : *Le Français pour nous*, cours de base pour répondre aux besoins communs à l'ensemble de la clientèle et *Le Français pour moi*, une trousse de matériel et d'outils pédagogiques d'auto-apprentissage complémentaires au cours de base général.

Quant aux étudiants francophones, le cours *Communicative English for The Work Place* les amène d'une connaissance générale de l'anglais à une langue de plus en plus liée au travail et même liée à des tâches particulières. Ce programme aux nombreuses composantes fait davantage appel à la participation de l'étudiant et lui fait porter la responsabilité de son apprentissage.

Perspectives d'avenir

Ces dernières années, la société canadienne a dû faire face à un problème de plus en plus répandu dans un grand nombre de pays : l'analphabétisme. Des rapports récents révèlent que plus du quart de la population canadienne pouvait être considérée comme analphabète selon des critères modifiés pour tenir compte de la vie moderne. Vu que pratiquement tous les milieux sont aux prises avec le même problème

de gouvernement dans l'Ouest et contribue à mieux faire comprendre les attitudes et les attentes de l'Ouest du Canada.

Au cours de l'année, 55 nouveaux participants, dont 30 femmes, ont été accueillis aux programmes CAP de la région de la Capitale nationale et de l'Ouest. Les 175 nouvelles affiliations ont permis d'augmenter de 195 participants actifs représentés une augmentation considérable par rapport aux 118 participants au programme ont été nommés à la catégorie de la gestion.

La formation linguistique

Les premiers cours de langues officielles secondaires organisés pour les employés de l'État ont été donnés à Hull en janvier 1964. Cinq professeurs

À la suite de l'adoption, en juillet 1969, de la Loi sur les langues officielles, le Bureau des langues décidait d'élaborer une méthode d'enseignement du français adaptée au milieu de la Fonction publique canadienne. Avec cette méthode, la Commission innovait parce qu'elle adaptait au milieu de travail des structures de langues déjà utilisées dans un contexte de vie quotidienne. Dialogue Canada, qui était à l'époque à la tête du mouvement de la linguistique appliquée, misait sur les nouveaux courants en psychopédagogie. Bienôt apparaissait également la méthode *Contact Canada*, l'astucieuse aux francophones apprenant l'anglais et fondée elle aussi sur des principes d'utilisation pratique de la langue.

Dans une déclaration de politiques publiée en 1977, le Conseil du Trésor et la Commission mettaient l'accent sur la langue de communication, plus précisément sur les besoins langagiers directs-

Commission entreprenait des lors la révision de ses cours de français et d'anglais. Étalée sur plusieurs années, cette révision a conduit au remplacement des deux méthodes existantes par de nouveaux programmes encore en usage.

En 1981, les politiques sur les langues officielles étaient modifiées. Elles insistaient entre autres sur l'utilisation par l'employé, à son retour au travail, des compétences linguistiques acquises en formation. Ces décisions confirmaient du même coup à la Commission que le rattachement de son matériel pédagogique allait dans le sens des visées gouvernementales. En effet, la révision que l'entreprise avait pour objectif d'assortir diverses approches pédagogiques aux différents façons d'apprendre des étudiants.

Depuis le début des années 1980, les programmes pédagogiques de la Comptabilité doivent accomplir les fonctions suivantes. La progression ne se situe plus au niveau des structures grammaticales mais bien au niveau de la fréquence, de la complexité et de l'attribution des fonctions à accomplir dans des situations données.

Pour ce qui est de la prestation de services proprement dite, les vingt dernières années ont vu se succéder diverses modalités, répondant à diverses exigences, tant gouvernementales qu'individuelles. Ainsi, la Commission a offert des cours à temps partiel, des cours cycliques, des cours intensifs, des cours intensifs et continuus ainsi que des cours du soir et de fin de semaine.

En 1987, le programme de formation linguistique a continué d'être l'objet de discussions entre le Secrétaire du Conseil du Trésor et la Commission. Même si la révision du dossier sur les langues officielles et celle du programme de formation linguistique étaient déjà modifiées de façon importante.

Dans le cadre de la réduction des années-personnes annoncée par le gou-

vernement, la Commission a réduit de 16 % les années-personnes consacrées à la formation linguistique. La Commission n'a pu donc répondre à toutes les demandes de formation linguistique, surtout au chapitre des cours à temps partiel le jour et des cours du soir.

Par ailleurs, une division du contrôle de la qualité a été mise sur pied. Elle est responsable de mettre en place un système de contrôle de la qualité relative à la fois aux activités pédagogiques et à l'administration. Ce système touche aux quatre domaines suivants : la participation à l'établissement des normes et la vérification de leur mise en application; l'élaboration d'outils de mesure (classement et fin de niveau) de l'évaluation de l'efficacité et de l'efficacité; les conseils à la direction.

Malgré la réduction des années-per-
turbées, de nouveaux services ont été
établis. Ainsi, les cadres de direction
(EX) pourrout se prévaloir d'un non-
veau cours élaboré spécialement pour
eux à partir des résultats de l'analyse
occupationale faite pour la catégorie
de la gestion. L'objectif principal du
programme est d'amener les EX à
s'exprimer, au travail, de manière fonc-
tionnelle, dans leur seconde langue
officielle.

Le programme offre quatre sessions intensives de formation linguistique : deux sont données dans la RCN et une autre est prévue à Québec. Les participants sont parfois en résidence. Des activités de formation en milieu de travail, des cours à options et un service d'insertion sont également offerts. Un premier groupe a commencé sa formation à l'automne. On compte accueillir cent participants par année.

Par ailleurs, un nouveau cours a été organisé pour les titulaires de postes d'élèves mais qui ont échoué au test de l'évaluation de langue seconde (ELS) subi à des fins de confirmation de leur compétence à la prime au bilinguisme. Ce cours de rattrapage ne pourra être utilisé qu'une seule fois pour le même prof. linguistique au cours de la carrière d'un employé. Le programme, qui prendra fin en août 1991, est dispensé selon deux options : l'option de 200

L'Office des programmes internationaux a pour mandat, de concert avec le ministère des Affaires extérieures, d'augmenter le nombre des postes que des fonctionnaires canadiens occupent dans les secrétariats des organisations internationales, et d'en relever le niveau. Il coordonne en outre l'affectation temporaire de fonctionnaires canadiens auprès des gouvernements étrangers et des postes de la Fonction publique canadienne.

Au cours de l'année 1987, malgré le gel du recrutement aux Nations unies, 44 Canadiens (dont sept femmes) ont été assignés à des postes au sein de leurs 13 fonctionnaires canadiens ont accepté des affectations au sein de gouvernements étrangers et 11 personnes provenant de pays divers ont été affectées à des postes de la Fonction publique canadienne.

Cours et affectations de perfectionnement

Le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) est un programme intégré d'enseignement et d'affectations qui a pour but d'aider les organisations à former des cadres intermédiaires, dont le fort potentiel est reconnu, pour les préparer à occuper des postes de gestion supérieure. Ceux et celles qui sont choisis participent à un cours de neuf semaines en résidence avant d'entreprendre une série d'affectations soigneusement sélectionnées, l'objectif étant de rendre encore plus compétente et plus professionnelle la catégorie de la gestion. Depuis 19 ans qu'il existe, plus des deux tiers de ceux et celles qui y ont participé ont atteint les échelons de la gestion supérieure, et plusieurs ont même atteint, voire dépassé, le niveau de sous-ministre adjoint.

Le programme CAP de l'Ouest a débuté en 1984. Il continue d'attirer des participants des secteurs fédéral, provincial et territorial de l'Ouest et du Nord et de diverses associations professionnelles. Ce programme construit des liens entre les agents du gouvernement fédéral et ceux des autres paliers

Echanges Canada, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente. Parmi elles, 51 % proviennent de l'extérieur de la Fonction publique fédérale et 49 % en faisaient partie et sont allées vers d'autres organisations dans d'autres secteurs de l'économie canadienne. Cette répartition des affectations est le juste reflet des niveaux d'activité normaux.

Programme Echange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale

Vers la fin de 1985, on a entrepris une révision du programme Echanges Canada. On en conclut alors que, bien que plus de 1 200 affectations avaient eu lieu aux termes du programme depuis sa création en 1971, l'objectif

particulier, et très important, du resserrement des relations et de l'amélioration de la bonne entente entre le gouvernement et les milieux d'affaires pourrait plus facilement être atteint si l'on établissait un nouveau programme qui aurait pour but précis de favoriser les échanges entre les cadres du gouvernement fédéral et ceux des milieux d'affaires. C'est ainsi qu'on inaugura, en 1987, le programme Echange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale, dans le but précis d'améliorer les rapports entre les milieux d'affaires et le gouvernement tout en permettant aux cadres de haut calibre de se perfectionner sur le plan personnel en assumant des affectations pleines de nouveaux défis.

Pour appuyer le programme, le Premier ministre a nommé un comité consultatif chargé de surveiller la mise sur pied et le déroulement du programme. Ce comité, qui relève directement du Premier ministre, comprend les fonctionnaires administratifs en chef de grandes sociétés et les sous-chefs de certains ministères à vocation économique, et comme membres d'office, le greffier du Conseil privé, le secrétaire du Conseil du Trésor et la présidente de la Commission de la Fonction publique. Au cours des huit premiers mois, huit échanges de cadres ont eu lieu en vertu de ce programme.

À la fin de l'année 1987, 196 personnes avaient participé au programme

La fait d'établir un rapport entre le contenu des programmes de formation et les exigences des emplois cernés par les personnes qui font effectivement le travail, peut contribuer à améliorer la qualité des cours de formation de la Commission. Il en résulte une amélioration de la compétence et du professionnalisme des fonctionnaires et de la qualité du service au public.

Le perfectionnement des gestionnaires

Pour faire en sorte que les gestionnaires soient toujours hautement compétents, la Commission administrative toute une variété de programmes, dont Echanges Canada, le programme Echange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale, le programme Cours et affectations de perfectionnement.

Echanges Canada

Le programme Echanges Canada a pour but d'établir des liens étroits entre le secteur privé et le secteur public. Des fonctionnaires des échelons supérieurs sont temporairement affectés au secteur privé, à des établissements d'enseignement, à des sociétés d'État, à des organisations sans but lucratif, à des associations bénévoles et à d'autres ordres de gouvernement. De même, des représentants de ces secteurs sont affectés à la Fonction publique fédérale. Ainsi tous les participants acquièrent-ils de l'expérience dans un autre milieu de travail, ce qui leur permet d'atteindre leurs propres objectifs de carrière tout en les aidant à répondre aux besoins généraux tant de l'organisme d'accueil que de l'organisme patrin.

À la fin de l'année 1987, 196 personnes

Des faits importants ont aussi jalonné la route de la formation et du perfectionnement au cours de ces années : les programmes Cours et affectation de perfectionnement et Echanges Canada furent introduits. Les fermes commerciales à s'inscrire en nombre considérable à tous les cours de formation. Le centre de Touraine pour les études en gestion fut établi. Enfin, la formation fut offerte sur une grande échelle dans les deux langues officielles. En 1975, les deux tiers du budget de la Commission (incluant les sommes allouées à la formation linguistique) étaient consacrés à la formation des fonctionnaires.

En 1979, la Commission était à la croisée des chemins en ce qui concerne la formation et le perfectionnement. D'une part, grâce à de nouvelles techniques de formation et à de nouveaux ouvrages didactiques, l'auto-enseignement et la formation des gens postés dans des endroits isolés donna de bons résultats. D'un autre côté, le programme d'auscultation du gouvernement a amené les ministères et, partant, la Commission, à réduire considérablement leurs activités de formation. La Commission devait, dès lors, s'assurer que les cours étaient, de façon manifeste, liés à l'emploi et correspondaient bien aux besoins des clients. Il lui fallait veiller néanmoins à ce que ses cours de formation ne soient pas surchargés afin de ne pas menacer la qualité de l'enseignement. Il lui incombait, en plus, de contrôler le rendement.

Pour réaliser ces objectifs, on adopta une approche systémique en formation qui consistait :

- à analyser les besoins de formation des fonctionnaires en tenant compte des fonctions de leur emploi;
- à choisir la bonne méthode de formation et le matériel didactique pertinent;
- à établir des tests qui permettent de vérifier si l'étudiant a acquis les compétences et les connaissances qu'on a voulu lui impartir;
- à donner le cours;
- à valider le cours, c'est-à-dire à vérifier si le rendement au travail du fonctionnaire s'est amélioré par suite de la formation qu'il a ainsi reçue.

Le recrutement de l'extérieur de la Fonction publique est certes essentiel à une Fonction publique hautement compétente en mesure de relever les défis posés par une société en évolution, mais la formation et le perfectionnement des fonctionnaires actuels sont tout aussi essentiels à l'atteinte de cet objectif. À cet égard, depuis vingt ans, la Commission a mis beaucoup d'efforts pour améliorer la qualité de la formation professionnelle et linguistique qu'elle dispense ainsi que la qualité des programmes d'échange et d'enrichissement de la carrière qu'elle administre. Ces efforts tendaient également à améliorer l'accessibilité à cette formation et à ces programmes.

La formation professionnelle, technique et en gestion

Depuis 20 ans, la Commission offre aux fonctionnaires une formation professionnelle, technique et en gestion par les pouvoirs que lui a délégués le Conseil du Trésor.

Au cours des années 1960 et au début des années 1970, les ministères et les fonctionnaires demandaient des cours en gestion aux niveaux intermédiaire et supérieur, en gestion du personnel, en gestion financière, en gestion du matériel et plus tard, dans le domaine du traitement électronique des données et autres sujets connexes. Ils demandaient aussi des cours de perfectionnement personnel et des services de consultation. En fait, les demandes faites à la Commission étaient si variées que, vers le milieu des années 1970, la Commission a dû faire face à une nouvelle réalité : quelque importants que fussent les besoins de formation des ministères, il était tout aussi important pour elle de surveiller la qualité et la rentabilité des cours. Par conséquent, la Commission a réévalué son mandat au chapitre de la formation et a mis en place des mécanismes pour assurer la qualité de la formation qu'elle offrait. Elle a aussi assuré la viabilité financière de ses activités de formation par le truchement d'un fonds renouvelable et du recouvrement des coûts.

Rapport annuel 1-9-8-7

La formation des fonctionnaires



un poste avec un traitement maximum
inférieur.
La Commission a approuvé cette année
58 renvois et quatre nominations à un
poste avec un traitement maximum
inférieur.

Annexe III — Demandes de

congé aux
termes de
l'article 32 de la
Loi sur l'emploi
dans la
Fonction
publique

L'article 32 de la Loi sur l'emploi dans
la Fonction publique stipule que tout
fonctionnaire qui désire se présenter
comme candidat et être candidat à une
élection fédérale, provinciale ou territo-
riale, doit demander un congé sans
traitement à la Commission de la Fonc-
tion publique. La Commission peut
accorder le congé si elle est d'avis,
après consultation avec le sous-chef,
que l'«efficacité» de l'employé, par
rapport à la Fonction publique, n'aura
pas à souffrir du fait qu'il s'est porté
candidat à une élection et qu'il retour-
nera à son poste s'il n'obtient pas sa
candidature ou s'il n'est pas élu.

En 1987, la Commission a reçu cinq
demandes de congé en vertu de l'article
32 de la Loi. Deux demandes ont été
accordées, deux ont été refusées et une
était en suspens à la fin de l'année.

d'encore en 1987. Il y eut, par exemple, employés de la Fonction publique de l'Ontario et le Procureur général de l'Ontario devant la Cour suprême du Canada. La cour appuya le principe de l'impartialité de la fonction publique, tout en précisant que c'est l'un des fondements d'un gouvernement responsable et que ce principe étant une convention constitutionnelle, il fait partie de notre droit.

Annexe I — Chances

d'avancement amoindries

Le paragraphe 21b) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique confère des droits aux personnes dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont amoindries lorsqu'une personne est nommée, ou sur le point de l'être, sans concours. Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la Commission fait une enquête suivant les lignes directrices qu'elle a préparées à cette fin.

En 1987, la Commission a reçu 332 demandes de ce genre. Des 193 opposi-
tions émises durant l'année, la Commission a jugé que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 36 cas, soit 19 %, et qu'elles ne l'avaient pas été dans 157 cas, soit 81 %. Les 139 autres demandes ont été retirées par les personnes intéressées, ou étaient en suspens à la fin de l'année, ou encore la Commission était d'avis qu'il n'y avait pas eu de nominations. Dans 26 des cas, soit 72 %, où l'opinion a été affirmative, sur ce nombre, 7 appels ont été accueillis par le comité d'appel.

Annexe II — Renvois et

rétrogradations pour incapacité

En vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, un employé qui est de l'avis qu'un fonctionnaire est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ses fonctions, peut recommander à la Commission de renvoyer l'employé ou de le nommer à

la Loi du service civil adoptée en 1908 (ainsi que celle de 1918) interdisait aux fonctionnaires de s'engager dans des activités politiques ou de contribuer à la caisse électorale d'un parti.

La Loi de 1967 réaffirmait la nécessité de maintenir l'impartialité de la Fonction publique. Cependant, elle établissait un nouvel équilibre entre les droits des fonctionnaires et ceux du public qu'ils ont pour fonction de servir. Elle accordait aux fonctionnaires le droit d'assister à des assemblées politiques, de contribuer à la caisse électorale d'un parti ou d'un candidat, de demander un congé sans traitement pour se porter candidat et être candidat lors d'une élection fédérale, provinciale ou territoriale. (L'annexe III présente des données relatives aux congés accordés à cette fin par la Commission en 1987.) Cependant, elle ne leur permet pas de travailler pour ou contre un candidat ou un parti politique, ni au nom d'un tel candidat ou d'un tel parti.

Lorsque, en 1986, le juge A.A. Walsh, de la Division de première instance de la Cour fédérale, statua que les limites imposées aux activités politiques des fonctionnaires par l'article 32 de la Loi n'étaient pas déraisonnables et n'allait pas à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés, il donna ainsi une interprétation de ce que signifiait travailler pour, au nom de ou contre un candidat ou un parti politique.

Par exemple, l'importance des restrictions à imposer aux activités politiques d'un fonctionnaire dépend de son poste et de sa visibilité. Il faut tenir compte, entre autres, de son lieu de travail, de la nature de ses fonctions et du genre d'activités auxquelles il se propose de participer pour déterminer si l'employé pourra s'acquitter de ses fonctions sans préjudice ni influence politique ou si c'est ainsi que le public le percevra.

En 1987, la Commission a conseillé les fonctionnaires et autres parties intéressées en tenant compte de la décision du juge Walsh. Cependant, la décision de ce dernier a été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale; son interprétation pourra donc être modifiée.

La question des activités politiques des fonctionnaires a fait couler beaucoup

l'enregistrement des décisions, la suppression de postes libres et la mise en place de systèmes de surveillance; certains aspects de la gestion de la formation, soit la définition des rôles et des responsabilités, la cueillette des données, la planification et le contrôle;

Par ailleurs, la Commission a été heureuse de constater que :

- les ministères ont fait des progrès quant à l'utilisation des outils et techniques de sélection tant au niveau de la qualité et de la fréquence que de la diversité;
- les ministères ont nommé un grand nombre d'employés prioritaires grâce à des efforts soutenus;
- les ministères ont utilisé plus fréquemment les détachements et les affectations intra et interministérielles que ce processus s'est avéré efficace pour combler des postes de façon temporaire et pour offrir aux employés l'occasion de se perfectionner;
- les ministères ont fait un travail conscientieux en ce qui a trait à l'administration des congés et de la paie, des décrets d'exclusion et de l'équité en matière d'emploi; et que le principe du mérite a généralement été bien respecté.

Dans le cadre de son programme de vérification, la Commission prévoit compléter huit vérifications au cours de 1988. Elle prévoit également tester les guides et le processus de vérification élaborés récemment et terminer l'élaboration d'un guide de vérification en matière de dotation. Enfin, elle portera une attention particulière à la mise en application de ses nouveaux instruments de travail ainsi qu'à la surveillance et au contrôle de la qualité de ses vérifications.

Les activités politiques des fonctionnaires

La Fonction publique fédérale a une longue tradition de neutralité politique; c'est en 1908 que le Parlement a, à l'origine, établi le principe de la sélection fondée sur le mérite, et non sur l'affiliation politique. La Loi modifiant

Règlement

sion, il avait réduit le personnel du plaignant et avait transféré à d'autres divisions une partie appréciable de ses fonctions; il avait mentionné au plaignant la possibilité de prendre sa retraite; il avait formulé à son endroit des critiques injustifiées; il n'avait pas voulu prendre en considération toutes les réalisations du plaignant.

Renvoi en cours de stage

L'enquête a révélé que, bien que plusieurs des gestes qui faisaient l'objet de la plainte avaient été effectivement posés, ils ne visaient néanmoins pas tous personnellement le plaignant. Selon l'enquête, le surveillant avait fait et rien n'indiquait qu'il y avait eu abus de pouvoir.

Sommaire

La plaignante a été nommée en priorité à un poste AS-1. Au bout de cinq mois, on lui fit une appréciation de rendement satisfaisante, tout en relevant certaines lacunes. Quoiqu'on ait recommandé une certaine formation de rat-trapage, aucune formation ne lui fut donnée. Cinq mois plus tard, on lui a fait savoir que son rendement était moins qu'acceptable et qu'il lui fallait s'améliorer. Deux semaines plus tard, le ministère recommandait son renvoi en cours de stage. La plaignante a soutenu que cette mesure était injustifiée.

Règlement

La plaignante a, de plus, prétendu que certaines façons d'agir de sa surveillante constituaient du harcèlement à l'endroit de sa personne. Par exemple, cette dernière sapait son autorité auprès de son personnel, profitait à son encontre des paroles désobligeantes, acceptait de la part d'un employé subalterne de la plaignante un comportement peu convenable.

ne lui a pas donné suffisamment de temps pour améliorer son rendement. L'enquête a révélé, en outre, que la plaignante avait fait l'objet de harcèlement. Après discussion, le ministre est revenu sur sa décision de renvoyer la plaignante et a accepté de la rétablir dans ses fonctions.

Harcèlement à l'endroit de la personne

La plaignante a soutenu que son surveillant l'avait harcelée. Par exemple, il la traitait différemment des autres lorsqu'il s'agissait de contrôler sa ponctualité ou d'autoriser des congés de maladie anticipés. Il constatait, après le fait, ses certificats médicaux et interrogeait les autres membres du personnel à son sujet.

Règlement

L'enquête a révélé que les allégations étaient fondées. Par la voie de la conciliation, le ministre a accepté d'indemniser la plaignante en lui remboursant les trois semaines de congé de maladie qu'elle avait dû prendre sans rémunération, de détruire tous les documents qui avaient trait à l'examen de son travail par son surveillant, de muter la plaignante à une autre section et de lui assurer la formation dont elle avait besoin.

La surveillance de la dotation

Par l'entremise de sa nouvelle Division du contrôle et de la revue, la Commission a entrepris, au cours de l'année, une revue permanente des données sur la façon dont les ministères exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués. On y considère le temps qu'il a fallu pour s'acquitter de divers processus de sélection ou pour mettre en application certains décrets d'exclusion qui soustraient des postes ou des personnes à l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Elle a aussi recueilli certains renseignements plus particuliers au sujet de la surveillance de la dotation, renseignements qui seront incorporés dans les rapports du Comité consultatif de la délégation des pouvoirs.

Par ailleurs, elle a établi un réseau de communication avec toutes les personnes désignées dans chacun des ministères.

La vérification de la dotation

En matière de vérification, l'année 1987 fut une année de transition. La Commission a continué de donner suite aux nombreux changements amorcés l'an dernier. Ainsi, la Direction générale de la vérification a terminé son redéploiement du personnel affecté par la centralisation. Elle a également continué l'élaboration de nouveaux guides de vérification, l'élaboration d'un processus détaillé de vérification et d'un manuel des opérations de vérification. Il s'agissait d'uniformiser l'ensemble des instruments de travail en usage à la suite de l'adoption d'une nouvelle politique de vérification par la Commission. La direction générale a, en plus, mis la dernière main à sa propre restriction et a redéfini son cadre opérationnel en fonction de ses nouveaux besoins.

Les vérifications en dotation et en personnel effectuées au cours de l'année ont révélé que des améliorations devaient être envisagées en ce qui a trait à :

- la qualité de la documentation et à la conformité aux procédures de dotation;
- la classification, plus particulièrement, la mise à jour des procédures;

Harcèlement à l'endroit de la personne

Sommaire

La plaignante ne s'entendait guère avec une compagne de travail. Par suite d'une altercation, cette dernière avait déposé une plainte contre la plaignante, l'accusant de harcèlement à l'endroit de la personne. L'enquête interne a révélé que la plaignante était bel et bien coupable de harcèlement. Elle reçut donc une lettre l'enjoignant de mettre fin à ses agissements. Elle a alors soutenu qu'elle était elle-même victime de harcèlement à l'endroit de sa personne, car l'enquête n'avait pas été menée dans les règles et ses conclusions n'étaient pas raisonnables.

Règlement

L'allegation fut jugée valable, car l'enquête interne n'avait pas fait justice à la plaignante; elle n'avait pas été informée qu'elle ferait l'objet d'un interrogatoire, ni qu'elle avait le droit de se faire représenter; elle n'avait pas non plus été avisée d'avance des allégations faites contre elle. De plus, elle n'a pu accéder aux preuves documentaires et n'a pas eu l'occasion de réfuter les conclusions de l'enquête interne.

Harcèlement à l'endroit de la personne

Sommaire

Le plaignant a prétendu que son surveillance abusait de son autorité et le harcelait personnellement de diverses façons. Il avait, par exemple, fait par écrit des observations malveillantes à l'endroit du plaignant et d'autres employés où il dénigrerait leurs capacités; il avait essayé d'influencer l'appréciation de rendement d'un employé dont le plaignant était l'agent de révi-

Concours public

Sommaire

Le plaignant soutenait n'avoir pas été dûment évalué pour un poste PM-1. Alors qu'il avait bien réussi au chapitre des connaissances, il n'avait pas été convoqué à une entrevue qui aurait permis d'évaluer ses capacités et ses qualités personnelles. L'examen du processus de sélection permit de constater que le plaignant avait mal répondu à trois des questions de l'examen écrit qui avaient pour but d'évaluer certains aspects des capacités des candidats. C'est pourquoi le plaignant n'avait pas été convoqué à l'entrevue.

Règlement

Selon les résultats de l'enquête, le jury de sélection avait évalué de la même façon tous les candidats. Étant donné que les réponses que le plaignant avait données aux questions de l'examen écrit portant sur les capacités étaient inadéquates, il lui était mathématiquement impossible d'obtenir la note de 60 % requise au chapitre des capacités; il n'y avait donc rien d'anormal à ne pas l'inviter à l'entrevue.

Procédures de dotation

Sommaire

Lors d'une rencontre avec trois personnes du ministère, dont le directeur, la plaignante apprit qu'elle avait réussi au concours et qu'elle recevrait une lettre lui offrant un emploi. Cependant, le président du jury de sélection lui dit, par la suite, qu'elle n'avait pas impressionné le directeur lors de la première réunion et il lui a demandé de se retirer du concours. Plus tard, la plaignante a reçu une lettre d'offre, mais on lui a appris alors qu'en raison d'un gel de la dotation, le ministère retirait son offre. La plaignante soutenait que c'était agir injustement.

Règlement

Au cours de l'enquête, le ministère a accepté d'envoyer à la plaignante une nouvelle lettre d'offre, que cette dernière a par la suite refusée. La Direction des enquêtes a donc classé l'affaire, car elle considérait le geste du ministère comme une façon raisonnable de régler le litige.

Concours public

Sommaire

Des autres plaintes, 435 ont fait l'objet d'une enquête officielle, soit une augmentation de 33,8 % par rapport à l'année précédente. Le graphique M ci-dessous présente des données détaillées sur les enquêtes menées depuis 1985.

Les résumés ci-après illustrent le genre de plaintes reçues et leur règlement. Les ministères veulent combler deux postes SI-3 pour une période déterminée par voie de concours public en utilisant le répertoire de la Commission. Le dossier de la plaignante n'avait pas été inscrit au répertoire au moment où le jury de sélection a entrepris sa recherche; sa candidature ne fut donc présentée que quelques jours plus tard et fut refusée.

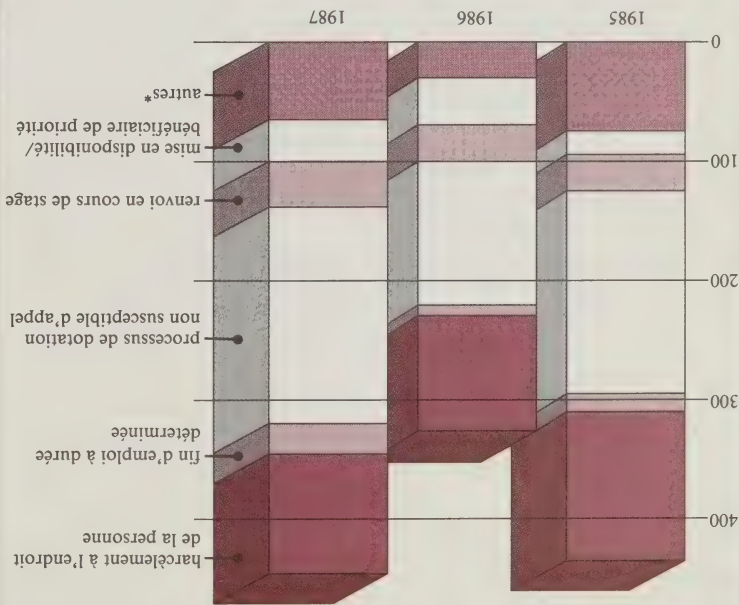
Le ministère a donné comme argument que, si la candidature de la plaignante avait été refusée, c'est qu'elle était classée première sur la liste d'admissibilité établie pour un poste AS-2 pour une période indéterminée au même ministère et qu'une offre d'emploi pour ce poste allait lui être faite bientôt. De plus, il déclara qu'il serait plus avantageux, sur le plan des opérations, que la plaignante occupe le poste AS-2. La plaignante a soutenu qu'elle avait été privée d'une chance de promotion étant donné que sa candidature n'avait pas été considérée pour le poste SI-3.

Règlement

Les résultats de l'enquête ont révélé que la candidature de la plaignante aurait dû être considérée pour le poste SI-3. Par la voie de la conciliation, le ministère a accepté de faire passer une entrevue à la plaignante pour évaluer ses qualités en regard des critères utilisés pour combler les postes SI-3 et de mettre son nom sur une liste d'admissibilité si elle se qualifiait pour le poste.

leur plainte avant de recourir à une tierce partie, 406 plaintes ont été renvoyées aux ministères pour qu'ils les réglient.

Nombre d'enquêtes officielles selon l'objet de la plainte



* Comprend les plaintes portant sur la démission, le préjugé politique et l'abandon de poste.

Règlement des enquêtes

Cas	Reportis de l'année précédente	Nouveaux cas	Cas classés
N. %	N. %	N. %	N. %
1985	1986	1987	
81	15	71	17
14	50	14	435
427	442	427	435
57	11	35	8
253	48	209	49
98	18	38	9
41	8	70	17
530	100	423	100
339	241	316	100

- Allégations fondées
- Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives
- Allégations non fondées
- Plaintes retirées
- Cas réglés au cours de l'enquête

méríte et au droit d'appel en nommant quelqu'un à ce poste sans le classifier. Quoique la gestion jouisse de la liberté d'action suffisante pour assigner de nouvelles tâches à un employé pendant une courte période, celle-ci ne doit pas

ministre, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de gestion, et la classification de ce poste par le Conseil du Trésor doivent être considérées comme deux opérations distinctes et indépendantes; autrement, le ministère pourrait se soustraire à l'application du principe du

Enquêtes

sélection.

se prolonger jusqu'au point où l'employé pourrait avoir un avantage marqué lors d'un éventuel processus de

La Direction des enquêtes instruit les plaintes relatives à la Loi et au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique (sauf celles qui portent sur des questions susceptibles d'appel) et propose des règlements. En vertu d'un décret signé en novembre 1986, elle étudie et résout aussi des plaintes relevant de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail. Il arrive également à la Direction des enquêtes, à la demande des sous-chefs ou de la présidente de la Commission, de tenir des enquêtes spéciales sur des questions qui ont trait à l'emploi et qui débordent son mandat régulier.

En 1987, elle a continué à chercher de nouvelles façons de résoudre les plaintes. La méthode du règlement accéléré des plaintes, qui prévoit une réunion d'étude au cours de laquelle les parties établissent les faits, a été utilisée pour environ 20 % des plaintes. À compter de juin 1987, la Direction des enquêtes a eu recours régulièrement au processus de médiation grâce auquel les deux parties en cause ont l'occasion de résoudre les plaintes à l'amiable avant la tenue d'une enquête officielle. La médiation s'est révélée utile en ce qu'elle permet de régler rapidement les cas simples, par exemple, les plaintes faites par des candidats à la suite d'un concours public.

La Direction des enquêtes a également inauguré un programme de liaison et d'information pour renseigner les ministères, les employés et les syndicats sur son mandat et ses procédures. Elle a publié une brochure d'intérêt général et a tenu des séances d'information à l'intention des coordonnateurs ministériels des plaintes en matière de harcèlement, des enquêteurs ministériels, des gestionnaires et des représentants des syndicats.

En 1987, elle a reçu 1 701 plaintes, ce qui représente une augmentation de 13,3 % par rapport aux 1 501 reçues en 1986. En raison de la politique de la Direction qui demande aux plaignants de tenter d'obtenir un règlement de

Bien que la gestion doive jouir d'une liberté d'action raisonnable pour apporter des changements mineurs aux fonctions d'un poste, si, comme dans le présent cas, les fonctions sont modifiées de façon assez substantielles pour exiger des qualifications spéciales additionnelles qui demandent à être évaluées, il y a création d'un nouveau poste aux termes de la Loi.

Doré c. Sa Majesté la Reine (numéro de greffe 19770) — La classification n'est pas nécessaire à l'établissement d'un poste

Contexte : Par suite d'un concours, l'employé d'un centre d'emploi du Canada s'est vu assigner les fonctions de superviseur de la section de la réception et des demandes de renseignements, en attendant que soit classifié le nouveau poste comportant ces fonctions. Au moment de l'audition par le comité d'appel, c'est-à-dire environ neuf mois après s'être vu confier ces fonctions, l'employé occupait toujours le poste à titre intérimaire. Le comité d'appel en a conclu que l'attribution de fonctions équivalait à une nomination au sens de l'article 21 de la Loi et il a accueilli l'appel, donnant pour motif que le seul fait qu'un poste n'ait pas été classifié ne signifie pas qu'il soit inexistants. De plus, le comité d'appel n'a remarqué que la nomination, du procureur au ministère, n'avait pas été faite par suite d'une sélection fondée sur le mérite.

Jugement : La Cour suprême du Canada a annulé le jugement de la Cour d'appel fédérale et a annulé la décision du comité d'appel car, aux fins Cour d'appel fédérale pour rétablir la décision du comité d'appel car, aux fins du principe du mérite et du droit d'appel, un poste existe au sens de la Loi avant même d'avoir été classifié. L'établissement d'un poste par le

Nota — Cette décision a été rendue avant que la Commission n'adopte de nouvelles normes de sélection.

Décisions de la Cour suprême du Canada

Braut et Dubois c. le Procureur général du Canada (numéro de greffe 18949) — Modification des fonctions d'un poste

Contexte : Un comité d'appel a jugé que le fait d'ajouter les fonctions de maître-chien aux fonctions établies d'un inspecteur de la douane équivalait à créer un nouveau poste. Il a accueilli les appels, car la nomination des candidats reçus ne déconnaît pas d'une sélection fondée sur le mérite. Les candidats n'avaient pas été évalués en fonction des exigences cotées — connaissances, capacités et qualités personnelles — pour le poste d'inspecteur de la douane et pour les fonctions de maître-chien, qui nécessitent des qualités particulières.

La Cour d'appel fédérale a annulé la décision du comité d'appel et a jugé qu'un poste ne pouvait être créé, au sens de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, que par une décision administrative claire et par une volonté expresse de créer ce poste. À défaut de cette décision et si cette intention n'est pas formellement exprimée, on ne peut créer un nouveau poste simplement en modifiant les fonctions d'un autre poste.

Jugement : La Cour suprême du Canada a annulé le jugement de la Cour d'appel fédérale pour rétablir la décision du comité d'appel; la Cour suprême a jugé que l'opinion de la Cour d'appel fédérale permettrait la dérogation au principe du mérite et au droit d'appel prévu à l'article 21 de la Loi.

intermédiaire équivalait à une nomination au sens de l'article 21 de la Loi. La Cour statua qu'il n'était pas dans l'intention du Parlement d'autoriser les ministres à créer des postes à volonté et à y nommer des gens en «affectation», ce qui supprimerait la protection accordée par les diverses dispositions de la Loi.

Laberge c. le Procureur général du Canada (numéro de greffe A-778-86) — Les qualifications qu'il faut nécessairement évaluer

Contexte : La description d'un poste de coordonnateur à combier dans un ministère avait été modifiée quelque temps auparavant, de sorte que le titulaire devait assumer l'entière responsabilité de recevoir et de traiter les demandes faites aux termes de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Ces fonctions ne représentaient que 5 % de la totalité des fonctions.

Puisque tous les coordonnateurs devaient recevoir les instructions vous pour apprendre comment s'acquies de leurs nouvelles responsabilités, le ministère a jugé que, d'après les règlements qui prévalaient alors, la connaissance préalable de ces lois n'était pas requise et ne faisait donc pas partie de l'énoncé de qualités. Au cours du processus de sélection visant à combier certains de ces postes, le jury de sélection n'a pas évalué la connaissance des candidats sur le sujet en question.

Le comité d'appel a déclaré que, vu que la direction pouvait, à son gré, déterminer quelles étaient les qualités nécessaires pour le poste, il n'avait pas le pouvoir d'intervenir dans cette affaire.

Question n° 1 : Dans ce cas, le comité d'appel avait-il le pouvoir d'intervenir dans la décision du jury de sélection?

Question n° 2 : Dans l'énoncé de qualités, le ministère peut-il omettre l'une des qualités exigées pour remplir une fonction qui figure dans la description du poste?

Jugement : La Cour d'appel fédérale a annulé la décision du comité d'appel et a jugé que ce dernier pouvait examiner

Voici des exemples de décisions rendus par des comités ou tribunaux d'appels en 1987.

Décisions des comités d'appel

Green (86-21-PEN-IV-4) — Mesures rectificatives à la suite d'un appel accueilli aux termes de l'article 21

Moore (86-21-DOE-37) — La Loi sur la protection des renseignements per-

sonnels

Contexte : Le ministre s'objecta à la demande de l'appelant qui voulait connaître le nom de la personne invitée par le jury de sélection à fournir des commentaires sur ses qualités personnelles.

Décision : Non. Le comité d'appel a soutenu qu'il était dans l'obligation de recueillir la preuve nécessaire pour établir si la nomination avait été faite à la suite d'un processus de sélection fondé sur le mérite. Il a ajouté que les auditions d'appel sont tenues dans affaires privées. La Loi sur la protection des renseignements personnels n'a pas pour but d'abroger les procédures d'appel, de les supplanter ou de les restreindre. Par conséquent, il fallait divulguer tout renseignement pertinent et nécessaire, y compris le nom des personnes à qui le jury de sélection a demandé des observations au sujet des candidats. Cependant, pour d'autres raisons relatives au fond, l'appel a été rejeté.

Bowen et al. (87-21-CAB-21) — Application de la dernière modification aux normes de sélection

Contexte : Un ministre n'avait pas évalué les connaissances et les capacités des candidats en fonction des postes à combler. Se fondant sur une modification apportée peu de temps auparavant aux normes de sélection, selon laquelle on n'évaluait les connaissances, les capacités et les qualités personnelles que si elles étaient nécessaires à la nomination et au classement des candidats, le ministre jugeait que les connaissances n'avaient guère d'importance dans le cas d'un concours tenu en vue d'une nomination intermédiaire. Selon lui, il était raisonnable de presumer que les employés du ministère

Décision : Non. Le comité d'appel a soutenu qu'il était dans l'obligation de recueillir la preuve nécessaire pour établir si la nomination avait été faite à la suite d'un processus de sélection fondé sur le mérite. Il a ajouté que les auditions d'appel sont tenues dans affaires privées. La Loi sur la protection des renseignements personnels n'a pas pour but d'abroger les procédures d'appel, de les supplanter ou de les restreindre. Par conséquent, il fallait divulguer tout renseignement pertinent et nécessaire, y compris le nom des personnes à qui le jury de sélection a demandé des observations au sujet des candidats. Cependant, pour d'autres raisons relatives au fond, l'appel a été rejeté.

Contexte : Le ministre a proposé une nomination sans concours. Trois employés qui avaient demandé à la Commission son opinion ont reçu comme réponse que cette nomination n'interjetait appel. La veille de l'audition, le ministre normait le même employé au même poste en vertu du décret approuvant l'exclusion des employés déclarés excédentaires.

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Les mesures rectificatives à prendre?

Question : Le ministre avait-il l'autorité voulue, en vertu des pouvoirs délégués par la Commission aux termes de l'article 21 de la Loi, pour déterminer les mesures rectificatives à prendre?

Décision : Non. Le comité d'appel a rejeté le point de vue du ministre. Ce dernier ne pouvait se prévaloir du décret d'exclusion car il n'avait pas

Il y a eu 205 cas de juridiction double en 1987 alors qu'il y en avait eu 166 en 1986. La plupart des 194 cas régies en 1987 l'ont été par voie administrative. Cependant, des 28 cas où un comité d'appel a été établi pour déterminer s'il avait juridiction et, le cas échéant, pour entendre l'appel au mérite, 7 appels ont été accueillis. En 1986, un comité d'appel a été établi dans 25 cas dont 4 appels ont été accueillis.

Sur les 1 539 appels régies cette année, 1 494 ont été interjetés aux termes de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. De ce nombre, 344 ont fait l'objet d'une enquête administrative pour déterminer s'il y avait juridiction. Le nombre de décisions rendues en vertu de l'article 21 a augmenté de 604 en 1986 à 631 en 1987. (Le nombre de décisions rendues est le moins que celui des appels étant donné que plusieurs appels ont été régies dans le cadre d'un même processus, soit par voie administrative, soit par un comité d'appel.) De ces décisions, 519 (82,3 %) ont été prononcées dans les 10 jours qui ont suivi l'audition. Les 45 autres appels régies visaient des recommandations de renvoi ou de rétrogradation faites en vertu de l'article 31 de la Loi, et 4 ont été accueillis. En 1986, 82 de ces appels avaient été régies et 7 accueillis. Le nombre de décisions rendues aux termes de cet article a baissé de 70 en 1986 à 42 en 1987. De ce nombre, 24 ou 57,1 % ont été rendus dans les 10 jours qui ont suivi l'audition.

Ces appels comprennent ceux qui ont été interjetés en vertu de l'article 21 (a) c'est-à-dire dans le cas où les sélections ont été faites à la suite d'un concours restreint et ceux qui l'ont été en vertu de l'article 21 (b) c'est-à-dire, après que l'opinion fut donnée que les chances d'avancement de l'employé avaient été amoindries à la suite d'une nomination sans concours. Voir l'annexe I pour connaître le nombre de demandes reçues en vertu de l'article 21 (b), et qui ont été régies en 1987.

L'annexe II donne le nombre de rétrogradations ou de renvois pour incompétence ou incapacité approuvés par la Commission en 1987.

en plus accessible et de plus en plus ouverte. Le grand public a été admis aux auditions. Des bureaux régionaux ont été établis pour assister en temps et en lieu, pour assister à l'audition de leurs appels. De plus, la Commission a publié des documents à l'intention des spécialistes, des employés et des syndicats pour les tenir au courant des dernières décisions rendues et pour leur faire connaître la marche à suivre dans les cas d'appel.

Dès le début, les processus d'appel et d'enquête ont servi à rappeler aux gestionnaires, ainsi qu'aux employés, que c'est sur le mérite que doivent se fonder les nominations, les renvois et les rétrogradations, que les recours constituent une partie intégrante et nécessaire de toute bonne gestion du personnel et que tous les employés ont le droit d'être traités avec justice dans leur milieu de travail.

Des voies de recours sont donc offertes aux fonctionnaires fédéraux et à ceux et celles qui briguent un emploi dans la Fonction publique lorsqu'il s'agit d'une question qui relève de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

L'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique donne aux fonctionnaires fédéraux le droit d'interjeter appel à l'égard d'une nomination faite ou proposée à la suite d'un concours restreint ou même, éventuellement, à l'égard d'une nomination faite ou proposée sans concours. L'article 31 leur permet en plus d'en appeler d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompetence ou incapacité. Ils peuvent aussi demander la tenue d'une enquête s'il y a eu des irrégularités non susceptibles d'appel de l'extérieur de la Fonction publique, qui estiment qu'une irrégularité s'est produite au cours du processus de sélection, peuvent également réclamer une enquête. En outre, la Direction des enquêtes a le mandat d'étudier et de harceler les plaintes ayant pour objet le harcèlement présumé à l'endroit d'une personne dans son milieu de travail.

Appels

Dès qu'un appel est interjeté, la Commission met sur pied un comité chargé de mener une enquête portant sur le mérite de la nomination proposée ou sur la validité de la recommandation de renvoi ou de rétrogradation. Les parties sont alors convoquées à l'audition de l'appel. Elles sont invitées à divulguer toute information pertinente avant la tenue de cette audition, ce qui leur permet ainsi d'obtenir tous les renseignements dont elles ont besoin pour que les parties en arrivent à un règlement à l'amiable sans qu'il soit nécessaire de tenir une audition.

Au moment de l'audition, les parties ont l'occasion de présenter une preuve documentaire ou testimoniale à l'appui de leurs prétentions. Le comité rend sa décision par écrit en général dans les dix jours ouvrables qui suivent l'audition. Cette décision lie les parties et la Commission et seule la Cour d'appel fédérale du Canada peut l'annuler.

On a poursuivi les efforts, en 1987, pour raccourcir toutes les étapes de la procédure d'appel. Par exemple, le fait de donner un préavis d'audition a contribué à réduire, dans l'ensemble, les temps consacrés au règlement des appels. Cette année, dans 35 % des cas, la date de l'audition a été modifiée à la suite du préavis donné par téléphone afin de satisfaire les parties en cause. Malgré ces remises d'auditions, les appels furent entendus en moyenne une vingtaine de jours après avoir été interjetés.

Un nouveau type d'enquête, l'enquête administrative, a été instaurée récemment. Elle a grandement contribué à réduire le temps consacré au règlement des cas où le droit d'appel est mis en doute. Le fait de communiquer par conférence téléphonique avec les parties en cause plutôt que de se livrer à un long échange de lettres, permet de déterminer en quelques jours, au lieu de quelques semaines, s'il y a lieu ou pas d'établir un comité d'appel.

La divulgation de renseignements avant l'audition a permis bien souvent de régler des cas sans l'intervention d'un comité d'appel. En fait, une étude a été effectuée sur les appels retirés avant

L'audition en 1986. Les résultats indiquent que lorsqu'il y a eu divulgation de renseignements, cette divulgation a mené directement au retrait de l'appel dans 89 % des cas. Encouragée par ces résultats, la Direction des appels a fortement recommandé aux ministères de recourir plus souvent à cette procédure de divulgation.

La communication entre la Direction des appels et ses clients a également été améliorée. La direction publie maintenant un bulletin bimensuel — Info-Appels — pour renseigner les lecteurs sur des cas d'intérêt particulier, sur la jurisprudence et sur les faits nouveaux concernant les opérations. Par ailleurs, elle publie tous les mois la liste des décisions des comités d'appel dont est saisie la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême. De plus, la présentation de la publication trimestrielle, *Décisions des comités d'appel*, a été modifiée pour en faciliter la consultation.

Toujours soucieuse de rendre un meilleur service, la Commission a entrepris, en 1987, une enquête sur la satisfaction des clients et un projet d'évaluation du programme dont les résultats seront connus en 1988.

Les restrictions en matière de dotation dans la Fonction publique ont continué tout au cours de 1987. Le nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel a peu augmenté en 1987 : de 6 349. Le pourcentage de celles qui ont été satisfaites les parties en cause. Malgré ces remises d'auditions, les appels furent entendus en moyenne une vingtaine de jours après avoir été interjetés.

Un nouveau type d'enquête, l'enquête administrative, a été instaurée récemment. Elle a grandement contribué à réduire le temps consacré au règlement des cas où le droit d'appel est mis en doute. Le fait de communiquer par conférence téléphonique avec les parties en cause plutôt que de se livrer à un long échange de lettres, permet de déterminer en quelques jours, au lieu de quelques semaines, s'il y a lieu ou pas d'établir un comité d'appel.

La divulgation de renseignements avant l'audition a permis bien souvent de régler des cas sans l'intervention d'un comité d'appel. En fait, une étude a été effectuée sur les appels retirés avant l'audition en 1986. Les résultats indiquent que lorsqu'il y a eu divulgation de renseignements, cette divulgation a mené directement au retrait de l'appel dans 89 % des cas. Encouragée par ces résultats, la Direction des appels a fortement recommandé aux ministères de recourir plus souvent à cette procédure de divulgation.

La communication entre la Direction des appels et ses clients a également été améliorée. La direction publie maintenant un bulletin bimensuel — Info-Appels — pour renseigner les lecteurs sur des cas d'intérêt particulier, sur la jurisprudence et sur les faits nouveaux concernant les opérations. Par ailleurs, elle publie tous les mois la liste des décisions des comités d'appel dont est saisie la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême. De plus, la présentation de la publication trimestrielle, *Décisions des comités d'appel*, a été modifiée pour en faciliter la consultation.

Toujours soucieuse de rendre un meilleur service, la Commission a entrepris, en 1987, une enquête sur la satisfaction des clients et un projet d'évaluation du programme dont les résultats seront connus en 1988.

Les restrictions en matière de dotation dans la Fonction publique ont continué tout au cours de 1987. Le nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel a peu augmenté en 1987 : de 6 349. Le pourcentage de celles qui ont été satisfaites les parties en cause. Malgré ces remises d'auditions, les appels furent entendus en moyenne une vingtaine de jours après avoir été interjetés.

Un nouveau type d'enquête, l'enquête administrative, a été instaurée récemment. Elle a grandement contribué à réduire le temps consacré au règlement des cas où le droit d'appel est mis en doute. Le fait de communiquer par conférence téléphonique avec les parties en cause plutôt que de se livrer à un long échange de lettres, permet de déterminer en quelques jours, au lieu de quelques semaines, s'il y a lieu ou pas d'établir un comité d'appel.

La divulgation de renseignements avant l'audition a permis bien souvent de régler des cas sans l'intervention d'un comité d'appel. En fait, une étude a été effectuée sur les appels retirés avant l'audition en 1986. Les résultats indiquent que lorsqu'il y a eu divulgation de renseignements, cette divulgation a mené directement au retrait de l'appel dans 89 % des cas. Encouragée par ces résultats, la Direction des appels a fortement recommandé aux ministères de recourir plus souvent à cette procédure de divulgation.

dans la Fonction publique et sur les comités d'appel en particulier est considérable. Ces jugements ont porté, par exemple, sur le rôle respectif du Conseil du Trésor, de la Commission de la Fonction publique et des sous-chefs. De plus, ils ont précisé le rôle des comités d'appel et la définition de « nomination ».

En 1972, le gouvernement a confié à la Commission le rôle d'étudier les plaintes de discrimination présumée pour des motifs fondés sur le sexe, la race, la nationalité, la couleur ou la religion. La Commission a constitué alors une direction générale de l'antidiscrimination pour s'acquiescer de cette responsabilité. Elle demanda à cette direction générale d'étudier non seulement les plaintes portant sur des motifs illicites de discrimination, mais aussi celles fondées sur l'âge, la déficience physique, le casier judiciaire et l'état matrimonial.

En 1978, la Direction générale de l'antidiscrimination et celle des appels ont été regroupées avec la Direction des enquêtes de la Direction générale de la vérification qui, à ce moment-là, était chargée de vérifier les allégations concernant la validité de certaines mesures de dotation. Grâce à cette fusion, les processus d'appel et d'enquête devinrent plus accessibles aux fonctionnaires, car ils savaient alors où s'adresser pour déposer une plainte ou pour interjeter appel.

En 1985, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui fut chargée d'étudier les plaintes de discrimination fondées sur des motifs pros- crits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; ce transfert permettait de mieux circonscrire les responsabilités de chaque commission, relativement aux plaintes concernant l'emploi dans la Fonction publique. Par la même occasion, la Direction des enquêtes vit son rôle s'élargir, car elle devait également s'occuper des enquêtes sur les allégations de harcèlement et d'injustice en milieu de travail, qui se greffaient auparavant au mandat de la Direction de l'antidiscrimination.

Au fil des ans, la procédure d'appel a aussi changé. Elle est devenue de plus

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission doit s'assurer du respect du principe du mérite dans toutes les nominations ainsi que de l'impartialité de la Fonction publique. Elle établit des politiques de dotation en conséquence et fournit aux candidats non reçus et aux employés lésés des mécanismes de recours. De plus, elle surveille le déroulement du processus de dotation et vérifie l'exercice des pouvoirs de dotation qu'elle délègue aux ministères. Enfin, la Commission exerce une surveillance des activités politiques des fonctionnaires et approuve les demandes de congé des employés désirant se présenter comme candidats et être candidats à une élection.

Les voies de recours

Par suite de l'adoption par le Parlement, en 1967, de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* (LEFP) et de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* (LRTFP), la procédure d'appel a été passable- ment modifiée.

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* prévoyait une procédure de grief ou d'arbitrage dans certains cas qui, auparavant, étaient susceptibles d'appel, comme les suspensions et les refus d'augmentation salariale. Par ailleurs, aux termes de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, les employés concernés par le droit d'en appeler des nominations faites à l'intérieur de la Fonction publique et des recommandations de renvoi ou de rétrogradation. La nouvelle *Loi* apportait, cependant, un changement important : elle élargissait les pouvoirs dévolus aux comités d'appel. Plutôt que de faire simplement une recommandation à la Commission, les présidents des comités d'appel pouvaient dorénavant rendre des décisions finales et exécutoires.

Depuis l'établissement de la Cour d'appel fédérale en 1971, les décisions d'appel fédérale peuvent être soumises à l'examen de cette cour. Les jugements de la Cour d'appel fédérale et ceux de la Cour suprême énoncent des principes dont la portée sur la dotation

1.9.8.7

annuel

Rapport

Mérite et impartialité : en assurer la sauvegarde



piéd des comités consultatifs sur la participation francophone dans leurs organisations. En outre, la Commission stabiliser depuis deux ans à environ 5,5 % de l'effectif total de la Fonction publique fédérale au Québec. Cette participation varie considérablement selon les catégories professionnelles : 18 % dans la catégorie scientifique et professionnelle et 2,7 % dans celle du soutien administratif. Selon les données du recensement de 1986, 8,8 % de la population du Québec (en excluant la RCN) a pour langue maternelle l'anglais.

Par ailleurs, au cours de l'année, un des comités a présidé un comité spécial composé de directeurs de dix ministères et de représentants des associations d'anglophones de la province. Les mesures à prendre ont fait l'objet d'une entente que toutes les parties concernées ont qualifiée de très positive.

En 1987, la Commission a également cherché à accroître le taux de participation des anglophones au Québec (excluant la région de la Capitale nationale (RCN)). Le recrutement de ces derniers a atteint 7,8 % au cours de l'année. Ils ont obtenu 14,1 % des nominations dans les catégories d'agents et 3,8 % dans les catégories du soutien. Dans la région de Montréal, les anglophones ont obtenu 11,3 % des nominations à la Fonction publique.

D'autres efforts de la Commission dans ce sens incluent la participation, en mai 1987, au congrès annuel de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS) ainsi que l'intensification des campagnes de sensibilisation et de publicité dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif (COOP) et du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEEAC).

Cependant, leur participation globale — en excluant la RCN — semble se stabiliser depuis deux ans à environ 5,5 % de l'effectif total de la Fonction publique fédérale au Québec. Cette participation varie considérablement selon les catégories professionnelles : 18 % dans la catégorie scientifique et professionnelle et 2,7 % dans celle du soutien administratif. Selon les données du recensement de 1986, 8,8 % de la population du Québec (en excluant la RCN) a pour langue maternelle l'anglais.

En conclusion

La Commission continue d'examiner des façons d'améliorer ses services pour aider les ministères à assurer une Fonction publique représentative du public qu'elle sert. La Commission estime que l'objectif d'une Fonction publique professionnelle et 2,7 % dans celle du soutien administratif. Selon les données du recensement de 1986, 8,8 % de la population du Québec (en excluant la RCN) a pour langue maternelle l'anglais.

Par ailleurs, au cours de l'année, un des comités a présidé un comité spécial composé de directeurs de dix ministères et de représentants des associations d'anglophones de la province. Les mesures à prendre ont fait l'objet d'une entente que toutes les parties concernées ont qualifiée de très positive.

En 1987, la Commission a également cherché à accroître le taux de participation des anglophones au Québec (excluant la région de la Capitale nationale (RCN)). Le recrutement de ces derniers a atteint 7,8 % au cours de l'année. Ils ont obtenu 14,1 % des nominations dans les catégories d'agents et 3,8 % dans les catégories du soutien. Dans la région de Montréal, les anglophones ont obtenu 11,3 % des nominations à la Fonction publique.

Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle



rieur, technique et de l'exploitation. Le gain le plus spectaculaire, soit 14,9 %, a été observé dans le groupe des pharmaciens (de 19,6 % en 1983 à 34,5 % en 1987). Dans les groupes du travail social et du droit, l'augmentation a aussi été considérable, 10 et 9,1 points respectivement.

Dans quelques autres groupes professionnels, l'augmentation se situe entre 7 et 8 points : ce sont les groupes ergothérapie et physiothérapie, réglementation scientifique, achat et approvisionnement, et agriculture.

En dépit des progrès réalisés au chapitre de la participation des femmes dans les catégories et groupes professionnels, elles sont toujours sous-représentées dans certains domaines dits non traditionnels, c'est-à-dire des domaines où la disponibilité ou la représentation des femmes se situent en-deçà de 25 %.

La catégorie scientifique et professionnelle ne sera bientôt plus vue comme étant une catégorie non traditionnelle, les femmes y occupent maintenant 24,5 % des postes. Cependant, leur participation demeure inférieure à 25 % dans 17 des 29 groupes professionnels qui font partie de cette catégorie.

La participation des deux collectivités de langue officielle

La participation des femmes est de moins de 25 % dans la majorité des groupes qui composent la catégorie de l'exploitation et la catégorie technique. Leur proportion dans ces catégories se chiffre à 12,9 % et à 13,7 % respectivement.

Enfin, même si les femmes sont bien représentées au sein de la catégorie de l'administration et du service extérieur pusiqu'elles y occupent 37,3 % des postes, il n'en demeure pas moins que leur participation se situe en-deçà de 25 % dans trois groupes professionnels : le commerce (15,8 %) le service extérieur (16,8 %) et les services informatiques (23,9 %).

La pluralité canadienne se traduit également dans la dualité linguistique fondamentale du pays. Le gouvernement s'est engagé par la Loi sur les langues officielles de 1969 et la résolution parlementaire de 1973 à donner un statut égal au français et à l'anglais

dans la Fonction publique et à assurer une participation équitable des deux collectivités de langue officielle.

La mise en œuvre du programme des langues officielles repose sur l'établissement des exigences linguistiques des postes en fonction des tâches à accomplir et de la clientèle à desservir. Le pourcentage de postes bilingues s'établissait à 29,1 % en 1987.

Avec les années, la participation des francophones au sein de la Fonction publique s'est à peu près stabilisée : 27,2 % en 1977 et 28,2 % en 1987. Dans la catégorie de la gestion, toutefois, ils ne représentaient que 20,8 % de l'effectif.

En général plus jeunes que leurs collègues anglophones, les francophones se retrouvent surtout dans les ministères à vocation de service. En dépit des progrès dans leur taux de participation dans la catégorie scientifique et professionnelle (19,9 % en 1977, 21,7 % en 1987), ils sont toujours sous-représentés dans certains secteurs tels la chimie, la biologie, la physique et la recherche.

L'analyse des données sur le recrutement en 1987 ne permet pas de croire que la situation va se redresser à court terme dans les groupes, catégories et ministères où le nombre de francophones est traditionnellement faible. En effet, en 1987, seulement 23,9 % des recrues à la Fonction publique étaient francophones, soit 22,3 % dans les catégories d'agents et 25,1 % dans celles du soutien. Bon nombre de ces recrues se sont retrouvées précisément là où l'effectif était déjà bien pourvu en personnel d'expression française. Ainsi, au Nouveau-Brunswick, les francophones qui ont constitué 24,3 % du total des recrues en 1987, ont représenté 42,5 % des recrues dans la catégorie du soutien administratif mais moins de 10 % des recrues dans la catégorie de l'exploitation.

La Commission est consciente du fait que la réduction des années-personnes risqué de ralentir les progrès qui restent à faire. C'est pourquoi elle a, entre autres choses, appuyé les efforts en matière de planification de la main-d'œuvre dans lesquels Énergie, Mines et Ressources et l'Office national de l'énergie se sont engagés en mettant sur

participants ont terminé le programme avec succès et ont été nommés à des postes de durée indéterminée dans divers ministères. En 1987, un total de 67 étudiants ont participé au Programme d'emplois d'été des étudiants du PNPA dans 19 ministères.

Le Programme des carrières du Grand Nord vise à accroître la représentation des autochtones aux postes d'agent et de gestionnaire dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon au moyen d'affections d'études et d'affections de formation en cours d'emploi pour une période maximale de deux ans dans les ministères fédéraux et autres organismes.

En 1987, dans le but d'assurer un service plus efficace aux ministères et aux clients du Programme dans le Nord, la responsabilité du Programme des carrières du Grand Nord a été transférée à l'administration centrale aux bureaux régionaux responsables du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

Les personnes handicapées

Les données obtenues par le Conseil du Trésor, au moyen de l'auto-identification, nous apprennent qu'au 31 décembre 1987, 1,9 % des fonctionnaires étaient des personnes handicapées. Selon une étude effectuée par Statistique Canada en 1983-1984, la représentation de ces personnes dans la population active était estimée à un peu plus de 6 %.

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Consciente du fait que l'attitude des gens et le manque de compréhension au sein de la Fonction publique entravent l'avancement de ce groupe cible, la Commission a accentué ses efforts de sensibilisation aux questions d'emploi des personnes handicapées. Par son Programme des services aux personnes handicapées, la Commission offre aux personnes handicapées en quête d'emploi, dans chacun de ses bureaux régionaux, des services sous forme de séances de préparation à l'emploi et de conseils en matière d'avancement professionnel. Le but est de s'assurer que ces personnes ont des chances égales de concourir pour un poste. En 1987, ce Programme a donné lieu à 259 nominations de personnes handicapées dans des ministères fédéraux.

Le Programme d'accès pour les personnes handicapées est un programme de formation en cours d'emploi destiné aux candidats handicapés qui n'ont pas l'expérience de travail voulue. Le Programme offre des incitations financières aux ministères qui nomment et qui assurent un emploi permanent à celles qui terminent la période de formation. En 1987, 139 personnes ont été recrutées par les ministères par le truchement du Programme. Les résultats du suivi indiquent que, un an après la fin de leur affectation de formation, 67,1 % des personnes qui ont terminé avec succès le Programme d'accès ont toujours un emploi dans la Fonction publique.

La Commission administre aussi le Centre de prêt des aides techniques qui fournit aux stagiaires du Programme d'accès des instruments de toutes sortes, essentiellement pour le travail, depuis la simple loupe jusqu'au micro-ordinateur parlant. Ces appareils aident les personnes handicapées à s'acquitter de leurs fonctions avec une plus grande facilité, une indépendance accrue et une meilleure productivité. L'an dernier, les aides techniques du Centre de prêt ont aussi été mises à la disposition des fonctionnaires handicapés ne relevant pas du Programme d'accès. Par l'entremise de ses employés de l'administration centrale et des régions, la Commission offre également conseils et assistance aux ministères qui désirent acheter des aides techniques pour leurs employés handicapés.

Les femmes

En 1987, des progrès soutenus ont été réalisés au chapitre de la représentation des femmes au sein de la Fonction publique fédérale.

La représentation des femmes est passée de 40,6 % en 1983 à 42,4 % en 1987, en dépit d'une réduction globale de la taille de la Fonction publique, dont l'effectif est passé de 222 044 en 1983 à 214 930 en 1987. Des gains appréciables ont été réalisés depuis 1983, surtout dans la catégorie de la gestion et la catégorie de l'administration et du service extérieur, comme le montre le graphique L. Le nombre de femmes dans la catégorie de la gestion est passé de 227 en 1983 à 481 à la fin de 1987. Aux niveaux de relève de la catégorie de la gestion (SM moins 1 et SM moins 2), leur nombre a augmenté de 1 750 à 2 167 au cours des cinq dernières années.

Les efforts du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, entre autres, ont contribué à l'augmentation du nombre de femmes aux niveaux supérieurs de la Fonction publique. Créé en 1983, le Bureau veille à ce que les femmes soient représentées, conseillées et présentées en vue d'affectations de perfectionnement et de nominations aux deux premiers niveaux de la catégorie de la gestion. À la fin de 1987, le Bureau avait un répertoire de 134 femmes titulaires de postes de niveaux situés immédiatement sous la catégorie de la gestion, et qu'on estime prêtes à être promues. En outre, 153 femmes étaient inscrites au répertoire des affectations de perfectionnement. Au cours de l'année, le Bureau a tenu 316 séances d'orientation professionnelle à l'intention des femmes et, grâce aux présentations, a permis à 68 d'entre elles d'être nommées à des postes de la catégorie, comparativement à 41 en 1986.

Depuis l'entrée en scène des programmes d'équité en matière d'emploi, la représentation des femmes dans certains groupes professionnels s'est aussi accrue notablement. Elle a progressé en moyenne de 1 % ou plus par année depuis 1983 dans environ un tiers des groupes professionnels des catégories de la gestion, scientifique et professionnelle, administration et service exté-

Un autre constat qui peut être tiré de l'évaluation est que des progrès supplémentaires pourraient être réalisés dans ce domaine si la notion d'équité en matière d'emploi était mieux intégrée au processus normal de dotation. À cette fin, la Commission pourrait prendre les mesures suivantes afin d'accroître son rôle :

- une intensification du travail de dépistage et d'élimination des obstacles à l'emploi des membres des groupes cibles;
- une meilleure intégration du processus de présentation des membres des groupes cibles aux procédures normales;
- l'amélioration des moyens permettant de cerner les occasions d'accroître la représentation des membres des groupes cibles dans les domaines particuliers;
- la prestation d'une aide plus soutenue aux coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi à l'échelle de l'Administration fédérale; un redoublement d'efforts pour faire bien comprendre aux responsables de la dotation les principes de l'équité en matière d'emploi et les pratiques connexes; et
- un meilleur appui aux membres des groupes cibles dans la Fonction publique.

Ces mesures seront étudiées ultérieurement par la Commission.

À la fin de 1987, le Conseil du Trésor a approuvé des modifications et la continuation jusqu'en 1993, des activités des programmes administrés par la Commission. Sont visés : le Programme d'emploi des membres des minorités visibles, le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, le Programme d'accès pour les personnes handicapées, le Programme national de perfectionnement des autochtones et le Programme des carrières du Grand Nord. Ces programmes existent pour aider les ministères à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi.

Les minorités visibles

Les membres des minorités visibles sont sous-représentés dans la Fonction publique fédérale. Bien que leur disponibilité dans la population active soit estimée à 4,9 %, les chiffres du Conseil du Trésor établis à partir de l'auto-identification révèlent qu'en avril 1985, le pourcentage des membres des minorités visibles dans l'Effectif de la Fonction publique fédérale était de 1,7 %.

Pour accroître leur représentation, la Commission administrative le Programme d'emploi des membres des minorités visibles. En vertu de ce programme, les ministères peuvent se prévaloir de mesures incitatives sous forme d'années-personnes et de crédits salariaux pour embaucher des membres des minorités visibles de l'extérieur de la Fonction publique. La préférence est accordée aux ministères qui désirent faire des nominations dans les catégories de la gestion, scientifique et professionnelle, de l'administration et du service extérieur, technique et de l'exploitation.

Le Programme s'adresse aux personnes qui, en raison de leur race ou de leur couleur, sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au Canada. Ces groupes sont les Noirs, les Chinois, les Coréens, les Japonais, les Philippins, les Asiatiques du Sud, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest, les Nord-Africains et les autres groupes de minorité visible.

Depuis le lancement du Programme en 1986, 87 membres de minorités visibles y ont participé et un total de 26 ministères y ont eu recours un peu partout au Canada.

En 1987, la Commission s'est surtout efforcée de bien faire connaître le Programme aux gestionnaires de la Fonction publique et aux groupes communautaires. Grâce aux changements

Les autochtones

dans la population active.

apportés à la formule de demande d'emploi et aux systèmes informatisés, il est possible de recueillir les données sur les candidats membres des minorités visibles et de les porter au Rapport national des candidats. Selon les données, la proportion de candidats membres des minorités visibles inscrits au Répertoire est maintenant supérieure à leur disponibilité dans la population active.

Selon le recensement de 1981, les autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Métis, les Indiens non inscrits et les Inuits, composent 2 % de la population globale du Canada et 1,3 % de la population active. Toutefois les données portent à croire que la proportion des autochtones dans la population active s'accroîtra dans les années à venir. En effet, selon le recensement de 1981 un effort pourcentage des autochtones étaient âgés de moins de 15 ans. Ces jeunes grandiront et feront massive-ment leur entrée sur le marché du travail; on en prévoit plus de 200 000 d'ici à la fin de la décennie.

Selon les rapports du Conseil du Trésor, le 30 septembre 1987, les autochtones représentaient 1,6 % de l'Effectif de la Fonction publique. Ce chiffre est fondé sur l'auto-identification. L'objectif pour 1988 est de 1,9 %.

Afin d'aider les ministères à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi pour ce groupe, la Commission administrative le Programme national de perfectionnement des autochtones (PNPA) et le Programme des carrières du Grand Nord (PCGN).

En 1987, la Commission a déconcentré le Programme national de perfectionnement des autochtones au profit de ses bureaux régionaux et de district. En vertu de ce Programme, les participants peuvent bénéficier d'affectations de formation et de perfectionnement pour une période maximale de deux ans dans les ministères fédéraux partout au pays.

Depuis la création du Programme en 1983, 207 participants se sont inscrits. En 1987, 67 autochtones ont reçu des affectations de formation et de perfectionnement dans 23 ministères à 30 endroits au Canada. À ce jour, 102

La Commission offre des services d'orientation de carrière et de formation en cours d'emploi aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles afin de les aider à acquérir l'expérience nécessaire. Des programmes spéciaux de formation et de perfectionnement aident les membres de ces groupes cibles à concourir sur un pied d'égalité avec les autres candidats.

La Commission met en œuvre également diverses mesures pour éliminer progressivement les obstacles systémiques à l'emploi. Il s'agit d'une gamme de services allant de l'examen des techniques d'évaluation des candidats, au prêt d'aides techniques, en passant par des séances de sensibilisation interculturelle.

Grâce à un réseau de coordonnateurs régionaux, la Commission conseille les gestionnaires ministériels pour les aider à élaborer de nouvelles mesures pour accroître le recrutement de membres des groupes cibles et leur offrir des possibilités d'emploi et de perfectionnement professionnel.

Un facteur important pour assurer l'accès aux membres des groupes cibles est la délimitation, par le gestionnaire, de la zone de concours à partir de laquelle les candidats éventuels peuvent être sélectionnés. La décision d'exclure une certaine partie d'une organisation, une catégorie professionnelle ou peut-être même tout un ministère au moment de l'établissement de la zone de concours peut, dans certains cas, dénier aux groupes désavantagés la possibilité de concourir pour un poste. La Commission a toujours prescrit aux ministères les critères minimum d'admissibilité lorsqu'ils tiennent des concours, que ce soit à l'intention des fonctionnaires ou du grand public. Cependant, comme souligné précédemment dans ce rapport, la Commission reconnaît depuis 1986 que les ministères doivent jouer d'une certaine souplesse pour élaborer leur propre politique sur les zones de concours. Ceci, pour tenir compte des exigences opérationnelles et de leurs besoins particuliers. La Commission croit fermement que cette souplesse accrue incitera les ministères à choisir des zones de concours qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi.

Les programmes d'équité en matière d'emploi

Ces données sont fondées sur l'auto-identification des personnes concernées. L'année 1987 était la première année où des données sur les membres des minorités visibles ont été recueillies. Il semble bien qu'un certain nombre d'entre eux aient choisi de ne pas s'identifier. C'est pourquoi toute comparaison avec la population active canadienne serait de validité douteuse. Quoiqu'il en soit, les nominations de membres de ces groupes se sont accrues de façon soutenue au cours de l'année.

Finalement, les études démontrent que les personnes handicapées sont plus sujettes à être nommées à des postes de durée de moins de six mois que les membres des autres groupes cibles.

En 1987, la Commission a entrepris une évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi qu'elle administre, notamment le Programme national de perfectionnement des autochtones, le Programme des carrières du Grand Nord, le Bureau du recrutement des autochtones, le Programme des services aux personnes handicapées, le Programme d'accès pour les personnes handicapées, le Centre des programmes pour la femme et le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes. Dans le cadre de cette étude, des renseignements ont également été recueillis sur le rôle plus global joué par la Commission dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Pour mener l'évaluation, les dossiers des programmes et les statistiques sur la représentation des membres des groupes cibles ont été examinés. Des gestionnaires et des employés qui connaissent les programmes par expérience, n'avaient pas recours aux programmes, des coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi et des agents de dotation à l'échelle du pays, ainsi que des groupes communautaires et des groupes d'intérêt ont été interrogés.

Les résultats de l'évaluation démontrent que ces programmes facilitent effectivement l'entrée des membres des groupes cibles dans la Fonction publique. L'évaluation donne aussi à enten-

En dépit des nombreux mécanismes dont disposent les gestionnaires pour accroître la représentation des membres des groupes cibles dans la Fonction publique, il est difficile d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi lorsque des restrictions limitent le nombre des nominations.

Le nombre de nominations à la Fonction publique a diminué considérablement au cours des cinq dernières années. Cependant, en 1987, 1 355 personnes de plus que l'année précédente ont été recrutées à la Fonction publique. Ce qui porte le nombre de nominations pour l'année à 8 982. De ces nouveaux employés :

- 1,85 % étaient des membres des minorités visibles;
- 2,66 %, des autochtones — contre 2,94 % l'an dernier;
- 1,28 %, des personnes handicapées — par rapport à 0,79 % en 1986;
- 47,18 %, des femmes — sensiblement la même chose que l'an passé.

Fonction publique la Commission s'est vu confier la mise en œuvre des deux aspects fondamentaux de l'accès aux emplois publics : le mérite et l'équité.

La Loi précise en effet que les nominations à des postes de la Fonction publique doivent être faites selon une sélection établie au mérite, ainsi que le détermine la Commission. De plus, la Loi charge la Commission de s'assurer que dans l'application de ses normes de sélection, elle n'établit aucune distinction injuste fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience.

La compétence de la Fonction publique se mesure à sa capacité de répondre aux besoins du public et de donner au gouvernement des conseils professionnels et impartiaux qui tiennent compte des exigences d'une société complexe et en évolution. Les compétences existantes doivent être maintenues et renouvées, et de nouvelles compétences doivent alors essentiel de faire appel aux talents de tous les segments de la société afin d'édifier une Fonction publique hautement qualifiée qui soit sensible aux besoins d'une population diversifiée.

Les attentes du public sont très fortes en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi au sein de la Fonction publique. La Fonction publique fédérale ne peut se contenter de suivre les tendances, elle se doit plutôt de donner l'exemple aux autres secteurs de la société canadienne et d'être à la hauteur de la réputation qu'elle s'est acquise dans ce domaine sur le plan international.

Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont toujours sous-représentés dans la Fonction publique. Ceux-ci constituent toutefois une source de talents dont la Fonction publique ne peut se priver si elle veut être à la hauteur de la tâche immense et complexe qui s'offre à elle.

Rapport annuel

1-9-8-7

C'est ainsi que la Commission de la Fonction publique voit la mise en œuvre du principe du mérite : la nomination de personnes très compétentes à partir d'un bassin le plus large possible de candidats qualifiés.

La Commission est convaincue qu'il y a au sein de chacun des groupes sous-représentés suffisamment de personnes qualifiées pour que chaque groupe soit représenté de façon équitable. La tâche de la Commission et des ministères consiste à identifier et recruter des candidats dans tous les secteurs de la société canadienne et à s'assurer qu'ils sont tous traités de manière juste et équitable.

La Commission s'est engagée à éliminer les obstacles auxquels font face les membres des groupes sous-représentés. En dépit de leur compétence, de nombreux membres de ces groupes n'ont pu traditionnellement accéder à des emplois ou ont été freinés dans leur cheminement de carrière parce qu'ils manquaient d'expérience ou encore parce que leurs compétences et leurs aptitudes n'ont pas été reconnues.

Dans le cadre du processus normal de sélection du personnel, la Commission a pour rôle de s'assurer que les candidatures des membres des groupes cibles sont prises en considération par les ministères qui cherchent à combler des postes. C'est pourquoi elle tient un répertoire des candidats intéressés et fait passer les renseignements à la Commission. Le relevé 37 de la partie statistique donne une ventilation du nombre total de candidats membres de ces groupes inscrits au répertoire.

La Commission s'efforce de veiller à ce que le répertoire reflète la disponibilité des groupes cibles dans la population active. Toutefois, les renseignements recueillis sur les candidats et les employés proviennent d'une auto-identification. Comme certaines personnes préfèrent ne pas s'identifier comme membres d'un de ces groupes, il se peut que les données actuelles sous-estiment le nombre de membres de ces groupes inscrits au répertoire.

Des chances égales pour tous les Canadiens



Comme la mise en œuvre des recommandations a excédé la période initiale de la réforme administrative, une évaluation globale de la réforme administrative n'est pas encore possible. Néanmoins, les données préliminaires fournies par trois ministères révèlent qu'au chapitre des concours restreints, la dotation s'est accélérée de 15 % depuis les changements de la réforme administrative. Un des principaux objectifs de la réforme administrative est de déléguer des pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques. Comme nous l'avons déjà mentionné, grâce aux documents de formation offerts aux gestionnaires et aux administrateurs du personnel, les ministères ont su s'adapter à ce changement de rôles et d'attributions. La Commission a publié un *Guide des rôles et responsabilités des gestionnaires opérationnels et des agents de dotation dans le cadre du système de subdélégation aux gestionnaires opérationnels* qui définit clairement le rôle de chacun. Des modules sur la réforme administrative ont été intégrés aux cours du Programme d'orientation des cadres de gestion supérieure, du Programme d'orientation des cadres intermédiaires et du Programme Cours et affectations de perfectionnement.

Les recommandations des ministères participant à la réforme administrative ont incité la Commission à prendre certaines mesures pour régler les principaux points de mécontentement relevés dans les domaines du recrutement et de la présentation des candidats, et dans celui de l'administration des priorités.

En plus, la Commission procède actuellement à une révision en profondeur du système de dotation de la Fonction publique en vue de clarifier et de simplifier ses politiques de bases et d'éliminer les redondances et procédures inutiles. Elle compte élaborer ses politiques en se basant sur le point de vue du gestionnaire pour donner plus de souplesse au système de dotation et créer un milieu où les gestionnaires et les spécialistes en dotation collaboreront afin d'atteindre leurs objectifs réciproques. Un énoncé de politique simplifié ayant trait à chacun des principaux points de décision du processus de dotation sera élaboré. Il servira de guide aux gestionnaires organiques et fournira des critères d'imputabilité appropriés.

La dotation renouvelée

d'évaluation que ce processus se déroule conformément à la Loi.

Comme les rapports annuels antérieurs en ont fait état, la Commission entreprenait en 1984 le projet de réforme administrative afin d'améliorer la dotation au sein des ministères et de s'assurer que ses politiques et ses pratiques vont dans le sens des améliorations jugées nécessaires. En 1987, 16 ministères avaient déjà créé des équipes de projet de réforme administrative de la dotation. Pour 13 d'entre eux, il s'agissait d'efforts conjoints de la Commission et des ministères concernés. Les trois autres étaient des projets ministériels auxquels la Commission fournissait des services consultatifs au besoin. Au début de 1987, six ministères avaient terminé l'étape du diagnostic; 9 autres l'ont terminée au cours de l'année. Un autre ministère a mis en œuvre ses recommandations concernant l'étape préparatoire à la dotation d'un poste. Une première évaluation fait état d'une réduction allant jusqu'à 40 jours dans le cas d'un concours restreint, réduction qu'on peut imputer aux facteurs suivants :

- l'élimination des formules de demande de dotation;
- l'annonce des mesures de dotation par téléphone;
- l'administration des contrôles financiers et du contrôle des années-personnes de façon indépendante du processus de dotation;
- l'établissement d'un plan d'action entre le gestionnaire et le conseiller en dotation dès le début du processus de dotation.

Plus efficace.

Les décrets d'exclusion

tion afin de les simplifier, tout en diminuant la paperasse, et d'y incorporer certaines modifications quant à la forme et au contenu suite aux modifications apportées à l'ensemble des normes. Les normes de sélection de trois catégories professionnelles ont déjà été publiées. Elles mettent à jour, réunissent et condensent l'information contenue auparavant dans vingt manuels publiés pour vingt groupes différents.

Les objectifs du gouvernement et les besoins de gestion du personnel changent au cours des ans. Certains ne peuvent être satisfaits dans le cadre du processus de dotation prévu par la Loi. La Commission a donc recours à l'adoption d'un décret d'exclusion lorsqu'elle juge que l'application de la Loi, ou une de ses dispositions, à une personne ou à un poste n'est pas praticable et qu'il serait dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique de les y soustraire. Voici trois exemples :

- Le Décret approuvant l'exclusion de la Catégorie de la gestion. Il a été adopté en 1981 afin d'assurer une plus grande souplesse aux sous-chefs quant au redéploiement de leurs cadres supérieurs. En effet, grâce à ce décret, la Commission, ou un sous-chef par voie de délégation, peut redéployer les cadres pour répondre aux besoins de la gestion pourvu que leur groupe et niveau ne changent pas.
- Un décret d'exclusion, adopté en 1979 et dont certaines dispositions ont été élargies en 1986, facilite la nomination des employés déclarés excédentaires car il leur permet d'être nommés en priorité à un nouveau poste.
- En 1986, la Commission adoptait un décret d'exclusion favorisant le recrutement de membres des minorités visibles. Il contribue à l'objectif national qui vise à accroître le nombre de membres des minorités visibles dans la Fonction publique, dont ainsi l'exemple au secteur privé. Bien que tous ces changements apportés à l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accordent plus de souplesse au processus de dotation, la Commission s'assure par ses propres programmes d'enquête et d'appel, de vérification, de contrôle et

En 1987, la Commission a délégué des pouvoirs de dotation à trois nouveaux organismes. Un autre instrument spécial de délégation a été préparé pour le pétrole et le gaz des Indiens du Canada, qui fait partie du ministère des Affaires indiennes et du Nord.

En 1986, par suite du projet de réforme administrative de la dotation, la Commission a décidé qu'elle pourrait déléguer aux ministères le pouvoir de nommer sans concours des gens de l'extérieur de la Fonction publique pour répondre à des besoins urgents à court terme. La Commission a aussi décidé qu'elle pourrait déléguer le pouvoir de sélectionner et de nommer les stagiaires en administration recrutés à l'extérieur de la Fonction publique et présentes par la Commission. Ces pouvoirs peuvent être délégués aux ministères qui satisfont aux conditions établies. En outre, dans le cadre de ce projet, les ministères étaient encouragés à confier ce pouvoir de nomination, non pas aux spécialistes du personnel, mais aux gestionnaires eux-mêmes afin de favoriser une plus grande participation des gestionnaires à la dotation.

En 1986, les pleins pouvoirs avaient été délégués pour tous les aspects de l'affectation de la plupart des postes. Toutefois, la Commission conservait un rôle important dans environ le tiers des cas, soit par le recrutement et la présentation de candidats dans le cadre des concours publics et le placement des bénéficiaires de priorité. La Commission a aussi conservé les pleins pouvoirs de recrutement, de promotion et de réaffectation interministériel pour la catégorie de la gestion.

En 1979, une nouvelle approche en matière de délégation était adoptée afin de procurer aux ministères des conditions de délégation sur mesure.

En 1987, une modification générale a été apportée à tous les instruments de délégation. Lorsque l'appel d'une nomination proposée est accueilli, les ministères doivent obtenir des directives de la Commission avant d'entreprendre la nouvelle mesure de dotation du poste en question.

en gaz naturel. Il s'apparente de près à une société pétrolière moyenne du secteur privé et, par conséquent, il doit pouvoir faire concurrence à l'industrie lorsqu'il s'agit de recueillir et de rémunérer les employés. Pour répondre à cette nécessité particulière de l'organisme, la Commission a accepté de déléguer son pouvoir de dotation pour tous les postes, sauf celui de directeur exécutif, et de lui accorder une plus grande discrétion dans l'application des procédures et processus de dotation.

Les zones de concours

Lorsqu'en 1986, la Commission poursuit l'examen de ses politiques en vue d'améliorer et d'assouplir le système de répartition, cet examen s'étendit à l'établissement de la zone de concours. Cela s'imposait car la zone de concours jouait un rôle important puisqu'elle déterminait le nombre d'employés qui auront droit

Les normes de sélection

À l'heure actuelle, le poste de ministre est trop vaste, le processus de nomination est indûment allongé, alors que si elle est trop restreinte, les meilleurs candidats risquent d'être éliminés. À la suite de cet examen, la Commission a annoncé en 1987 une politique révisée visant à accorder aux ministères une plus grande flexibilité dans ce domaine.

Toutes les normes de sélection ont été modifiées afin d'accorder aux gestionnaires plus de latitude pour déterminer les qualités requises pour un poste, et de souplesses pour évaluer ces qualités. L'autorisation de la Commission n'est plus requise pour exiger un niveau de scolarité ou d'accréditation professionnelle plus élevé que celui prescrit dans la norme de sélection. En outre, les équivalences aux exigences d'études conventionnelles, comme un agent expérimenté des facteurs études, formation et mission, peuvent être utilisées pour la majorité des groupes professionnels.

Lorsqu'il s'agit de faire l'évaluation des titres et qualités des candidats, les gestionnaires peuvent choisir lesquels évaluer (connaissances, capacités et qualités personnelles) selon les exigences du poste et la nature de l'évaluation. Les renseignements tirés de certains tests peuvent servir non seulement à la présélection des candidats (selon qu'ils réussissent ou non) mais ils peuvent servir aussi à les classer selon leur mérite respectif. Comme il n'est plus obligatoire de fixer la note de passage à 60 %, les gestionnaires peuvent la déterminer en fonction des exigences du poste.

Entre 1967 et 1979, l'approche de la Commission en matière de délégation a évolué. En effet, au cours de cette période, des modifications ont été apportées afin de répondre aux propres préoccupations de la Commission et à celles des syndicats ou des ministères. Toutefois, ces modifications tenaient compte non seulement de considérations pratiques, mais également de la

Une des premières priorités de la Commission était de déléguer son pouvoir de nomination. Cette délégation devait s'étendre à toutes les phases du processus de dotation : l'établissement de la zone de concours, le recrutement, la sélection et la nomination du personnel. Pour assurer la réussite de la délégation, des normes de sélection ont dû être établies et un système de vérification mis sur pied pour contrôler tout le processus.

Selon les opinions qui avaient cours en 1967, si on déléguait la responsabilité des processus de sélection et le pouvoir de faire des nominations, la dotation des postes se ferait plus rapidement et le processus de sélection serait davantage adapté aux besoins particuliers des différents ministères. La Commission croyait alors que, si elle appliquait judicieusement les conditions de la délégation, le principe du mérite ne risquait pas d'être compromis. On reconnaît dans les années qui suivirent que la Commission avait vu juste.

La délégation des pouvoirs

dans l'intérêt de la Fonction publique. La Commission pouvait aussi entreprendre des pratiques de sélection comme la dotation continue et la recherche de cadres. La Loi prévoyait déjà, presque dix ans avant l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une disposition à l'effet de rendre la Fonction publique accessible à tous les Canadiens, quels que soient leur sexe, leur race, leur nationalité, leur couleur ou leur religion.

Ce nouveau partage des pouvoirs en matière de personnel allait s'avérer efficace. Quant à la Commission, son rôle fut redéfini; elle l'assumait désormais avec enthousiasme et fierté depuis maintenant 20 ans.

En vertu de la nouvelle *Loi*, la Commission pouvait utiliser d'autres moyens que les concours pour effectuer des nominations lorsqu'elle le jugeait

procédure des appels comportant des responsabilités de l'administration d'une partie de ses pouvoirs aux sous-ministres. En outre, elle conservait l'entière responsabilité de déléguer la totalité ou une partie de sa dotation, ce qui permettait d'assurer une certaine souplesse au processus de dotation, afin que la Commission puisse être en mesure de faire des nominations devenant sa tâche principale. Cependant, afin que le mérite soit respecté dans toutes les nominations, il était prévu dans la *Loi* que le processus de dotation, en dernier ressort, de tous les éléments du processus de dotation, son pouvoir exclusif (prévu dans la *Loi* précédente) de veiller à ce que le principe du mérite soit respecté dans toutes les nominations devenant sa tâche principale. Cependant, afin que la Commission puisse être en mesure de faire des nominations devenant sa tâche principale, il était prévu dans la *Loi* que le processus de dotation, en dernier ressort, de tous les éléments du processus de dotation, son pouvoir exclusif (prévu dans la *Loi* précédente) de veiller à ce que le principe du mérite soit respecté dans toutes les nominations devenant sa tâche principale.

Les responsabilités en matière de paye, de classification, de conditions de travail et de négociation collective furent assignées au Conseil du Trésor, mais c'est la Commission qui devenait responsable, en dernier ressort, de tous les éléments du processus de dotation, son pouvoir exclusif (prévu dans la *Loi* précédente) de veiller à ce que le principe du mérite soit respecté dans toutes les nominations devenant sa tâche principale.

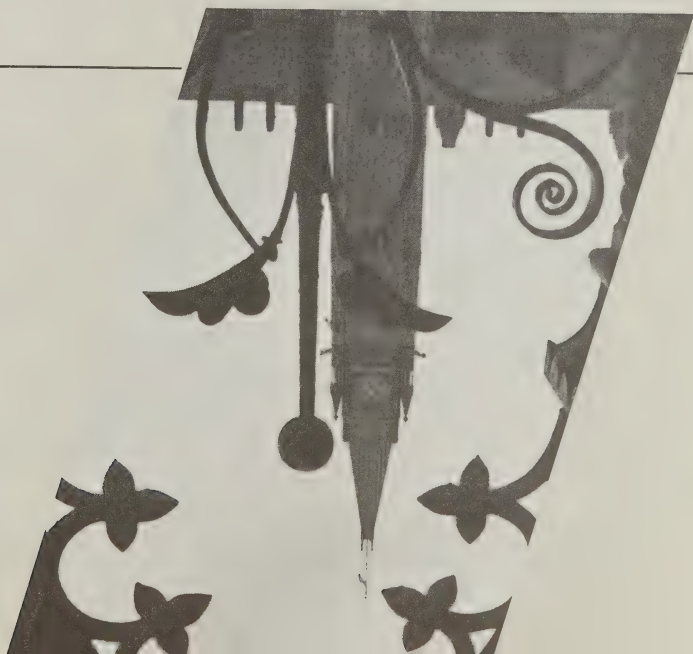
Il y a vingt ans, deux nouvelles lois — la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* (LEFP) et la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* (LRTFP) — et les modifications apportées à la *Loi sur l'administration financière* entraînaient les changements les plus importants qu'ait connus la Fonction publique depuis la *Loi sur le service civil* de 1918. Elles donnaient un rôle particulier à la Commission, celui de doter, en toute justice et impartialité, la Fonction publique du personnel. Pour la première fois, elles accordaient aux fonctionnaires le droit à la négociation collective avec le Conseil du Trésor qui représentait l'employeur.

La dotation de la Fonction publique en constante évolution

1.9.8.7

Rapport annuel

**La dotation de la
Fonction publique :
en constante évolution**



Le recrutement n'a cessé de baisser de façon régulière et considérable à compter du milieu des années 1970, et cette tendance s'est poursuivie en 1987. En 1974, alors que le recrutement atteignait son point culminant, 46 000 personnes sont entrées à la Fonction publique, ce nombre était tombé à 18 256 et se situait à 7 627 en 1986. En 1987 il y a eu une légère augmentation. En effet, 8 982 personnes provenant de l'extérieur, ont été nommées à la Fonction publique (voir le graphique J).

L'importance relative du recrutement de l'extérieur de la Fonction publique peut être exprimée en comparant le pourcentage que celui-ci constitue par rapport à l'effectif global. En 1974, ce pourcentage était de 18 % et de 6,8 % en 1980. En 1987, il ne représentait plus que 4,2 %.

Bien que ces dernières années la Fonction publique, tout compte fait, n'ait pas eu un grand besoin de nouveaux employés, il lui a fallu trouver néanmoins des gens ayant les compétences voulues pour certains groupes professionnels. Par exemple, à l'échelle nationale, des officiers de navire et des infirmières. Dans certains autres cas, il y a eu pénurie à l'échelle régionale, par exemple, des opérateurs bilingues pour les machines de traitement de texte dans la région de la Capitale nationale. La modalité d'emploi des personnes recrutées à la Fonction publique a également changé de façon importante depuis une décennie. Alors que le pourcentage des nominations pour une période indéterminée atteignait son point culminant, soit 70 %, au cours de la première moitié de la décennie, aujourd'hui ces nominations représentent moins de 50 % de l'ensemble (voir le graphique K). Cette baisse importante peut s'expliquer, entre autres, par l'incertitude dans laquelle les gestionnaires se trouvent par suite des efforts de la Fonction publique. En fait, les gestionnaires ont probablement hésité à embaucher de nouveaux employés pour une période indéterminée. Les jeunes diplômés continuent à postuler des emplois au sein de la Fonction

publique fédérale, même si les possibilités d'emploi sont réduites. Un certain nombre de ces jeunes avaient déjà travaillé au sein de la Fonction publique que fédérale soit dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière ou du Programme d'enseignement coopératif. Dans le cas du Programme d'enseignement coopératif, les étudiants sont inscrits dans des programmes d'alternance travail-études. Ils font alterner leurs études avec des périodes de travail d'une durée de quatre mois en général. Les étudiants peuvent ainsi enrichir leurs connaissances théoriques par une expérience professionnelle pratique.

Etude sur le recrutement et les présentations

En période d'austérité et de réduction des années-persanes, il est tout particulièrement important de faire en sorte que le recrutement contribue à modeler

La Fonction publique : quelques questions d'actualité

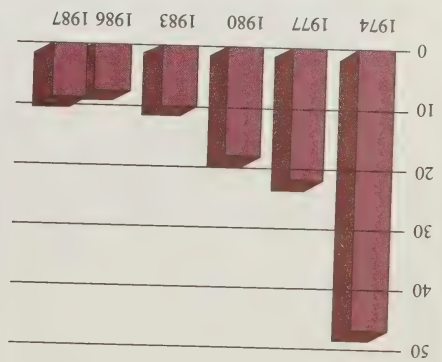
21

une fonction publique hautement compétente. Pour bien exécuter les programmes d'un gouvernement moderne, les plus hautes normes possibles de compétence sont nécessaires. Comme les débouchés sont moindres que durant les années 1970, la Commission sait bien que chaque nouvel employé doit être de la plus haute trempe possible. Si la Fonction publique veut se renouveler, il faut qu'elle puisse compter sur un personnel compétent et bien formé pour relever le défi de gérer la Fonction publique au XXI^e siècle. C'est dans cette optique que la Commission a entrepris une révision de fond en comble de ses activités de recrutement et de présentation.

Dans cette révision, les données démographiques pouvant avoir une incidence quelconque sur le recrutement ont été prises en considération. Des entrevues ont eu lieu avec les employés de la Direction du personnel de chaque ministère et organisme pour évaluer leurs besoins et connaître leur degré de satisfaction sur la situation actuelle. Les étudiants des grands établissements d'enseignement ont été interrogés pour connaître leurs perceptions de la Fonction publique fédérale en tant qu'employeur et pour savoir dans quelle mesure ils aimeraient y travailler; pour s'enquérir aussi de leur expérience de travail au sein de la Fonction publique fédérale. Tous les agents de recrutement de la Commission ont été interrogés pour savoir comment ils entrevoient leur rôle, quels étaient les instruments de travail auxquels ils avaient recours et comment ils réussissent — ou ne réussissent pas — à attirer des gens qualifiés. Enfin, des représentants de gouvernements étrangers et d'organisations du secteur privé ont été interrogés pour connaître leurs méthodes de recrutement. Une enquête téléphonique a été menée auprès de 600 gestionnaires, 200 employés nouvellement engagés et 200 étudiants inscrits au Programme d'enseignement coopératif. De plus, des données détaillées sur les pratiques de recrutement d'aujourd'hui ont été recueillies et leur analyse est présentée en cours.

Les résultats et conclusions de cette étude, ainsi que les changements à apporter aux politiques de recrutement de la Commission, seront passés en revue en 1988.

Recrutement à la Fonction publique
(en milliers de personnes)



Le nombre total de personnes qui détiennent un droit prioritaire en 1987 était de 6 918, soit une augmentation de 5 % par rapport à 1986, où il était de 6 535 (voir le relevé I qui présente des données sur tous les bénéficiaires de priorité y compris ceux qui furent touchés par la réduction des années-personnes). Le nombre d'employés déclarés excédentaires a baissé, de 4 671 qu'il était en 1986 à 4 667 en 1987, ce qui représente 67,5 % du nombre total d'employés prioritaires, par comparaison à 71,5 % en 1986.

La Commission encourage le recours au recyclage comme mécanisme de redéploiement. Comme exemples de recyclage, on peut citer le cas d'inspecteurs des produits primaires qui ont suivi des cours spécialisés pour devenir inspecteurs de la douane. Aussi, des commis à l'inscription des dossiers ont suivi des cours de recyclage leur permettant d'exercer des fonctions ayant trait à la rémunération et aux avantages sociaux.

Leçons tirées

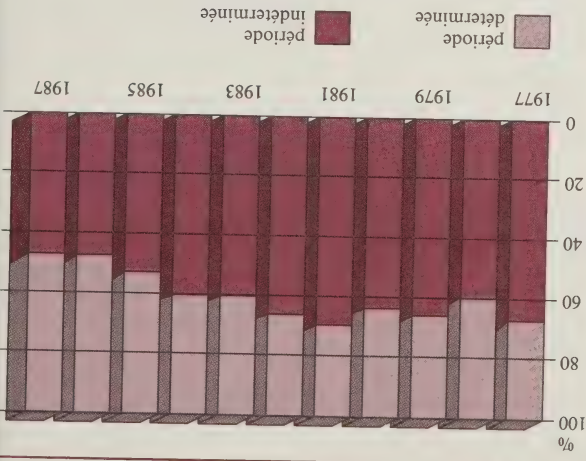
Nul doute que cet exercice aura permis et permettra encore à l'ensemble de la Fonction publique d'apprendre beaucoup sur la gestion des organisations et des ressources humaines en période de réduction importante des années-personnes. Voici d'ailleurs quelques-uns des éléments qui, à notre avis, sont essentiels lorsqu'il s'agit de minimiser

L'impact de ces réductions sur les employés.

En premier lieu, l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique équilibrée et raisonnable est de la plus grande importance. En vertu de cette politique qui a fait l'objet d'une entente entre l'employeur et les agents négociateurs en 1985, les ministères doivent s'engager à trouver un emploi au plus grand nombre possible de leurs employés et à susciter la collaboration à la fois des gestionnaires, des employés et des syndicalistes.

L'engagement des sous-chefs et des gestionnaires à appliquer de saines pratiques de gestion a également joué un rôle essentiel. À cet égard, ceux-ci ont établi de solides plans ministériels de ressources humaines, y compris des programmes très valables d'évaluation et d'appréciation du rendement. Cependant, il semble évident que les ministères ayant mis en place des mécanismes faisant appel à la participation des hauts fonctionnaires ont réussi à placer un plus grand nombre d'employés au sein de leur propre ministère ou dans les autres ministères. La clause de la politique du réaménagement des effectifs portant sur le « placement forcé » a contribué au succès obtenu.

*N'inclut pas le ministère des Postes.



Recrutement à la Fonction publique selon la modalité d'emploi*

L'engagement des syndicats est également essentiel en ce qui a trait à l'élaboration des politiques, mais aussi au moment du suivi, pour s'assurer que les politiques sont effectivement mises en œuvre.

Finalement, il est essentiel que les employés touchés tout comme ceux qui ne le sont pas soient informés des mesures prévues et des résultats obtenus.

L'aventir

L'engagement des gestionnaires est manifeste et les instruments nécessaires sont en place pour assurer que les progrès se continuent. La prise en considération des candidats prioritaires, du recyclage, du redéploiement — idées qui étaient autrefois moins que familières — fait maintenant partie intégrante du cadre dans lequel évoluent tous les fonctionnaires. À ce jour, les ministères ont identifié 1 523 autres employés nommés pour une période indéterminée qui seront touchés par la réduction des années-personnes au cours de l'année III du programme quinquennal. L'expérience passée a démontré qu'en travaillant ensemble et en faisant preuve d'imagination, l'effet de ces réductions sur chacun des fonctionnaires peut être atténué.

Bénéficiaires de priorités

Employés nommés pour une période indéterminée ayant droit à un statut prioritaire^a

- 2 795 employés ont préféré ne pas être réaffectés pour diverses raisons : retraite, démission ou poursuite d'une autre carrière à l'extérieur de la Fonction publique;
- 594 employés ont été mis en disponibilité dont 277 bénéficient encore d'une priorité pour être renommés à la Fonction publique. La période de priorité est cependant échue pour les 317 autres;
- 1 175 employés touchés travaillent toujours dans leurs ministères et la Commission continue de leur chercher des postes.

Un coup d'œil général sur toute la période de l'exercice de réduction des années-personnes, depuis son début en mai 1985, nous indique que 13 587 employés pour une période indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères.

De ce nombre :

- 7 975 ont été ou seront réaffectés à l'intérieur de la Fonction publique;
- 1 048 personnes affectées ont été ou seront replacées à la suite de la privatisation de leurs fonctions;

Les âges moyens respectifs sont de 45, 48 et 49 ans.

Le plafonnement peut avoir un effet négatif sur le moral et sur la motivation des employés et retarder la perfectionnement des jeunes employés. C'est pourquoi le phénomène n'inquiète pas seulement les ministères et l'employeur mais la Commission elle-même qui doit s'assurer que la Fonction publique de demain soit compétente et bien motivée.

Le phénomène prend de plus en plus d'ampleur et la Commission est consciente du besoin accru de mobilité horizontale et d'affectations spéciales pour les fonctionnaires touchés par le plafonnement. Il conviendrait peut-être que les autorités compétentes examinent plus à fond la question de l'utilisation des congés d'étude. À cause des repercussions possibles du plafonnement sur les employés et les ministères, la Commission étudie cette question de même que diverses façons d'y faire face. Elle reconnaît que le plus grand défi consistera à maintenir la motivation des employés et à trouver des façons d'enrichir leurs tâches.

La réduction des années-personnes

Bien qu'il faille suivre de près la situation en ce qui a trait au vieillissement de l'effectif et au phénomène du plafonnement, il faut également continuer à réduire au minimum l'impact de la réduction des années-personnes sur les employés qui sont directement touchés. À cet égard, les résultats obtenus jusqu'ici sont encourageants.

Le taux de placement élevé témoigne non seulement de l'efficacité de la politique de réaménagement de l'effectif et de l'application rigoureuse de ses dispositions, mais aussi de l'empressement des employés à s'adapter aux changements, à changer de groupe professionnel, à suivre des cours de recyclage et même à accepter un poste dans une autre ville.

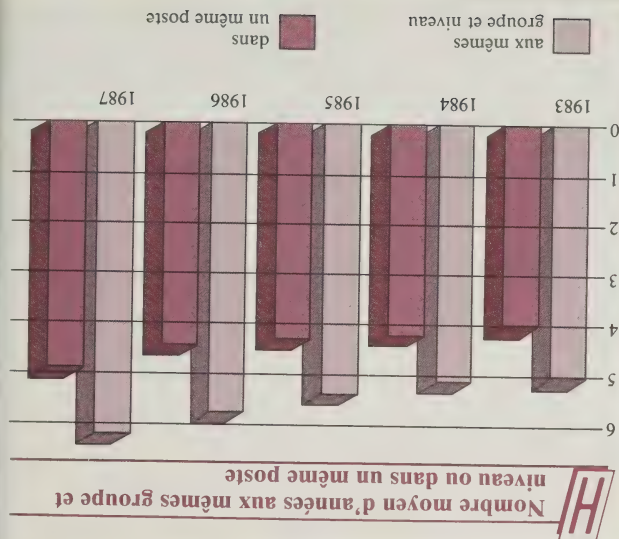
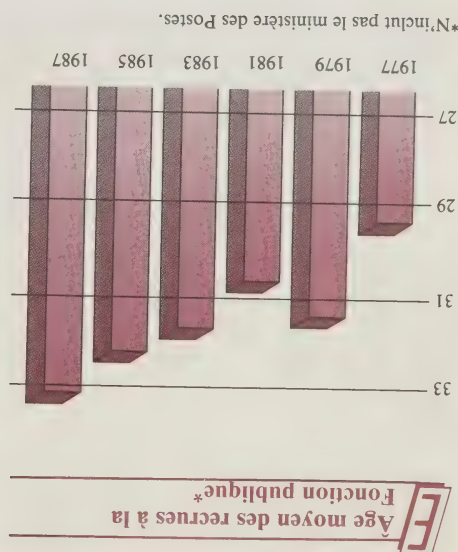
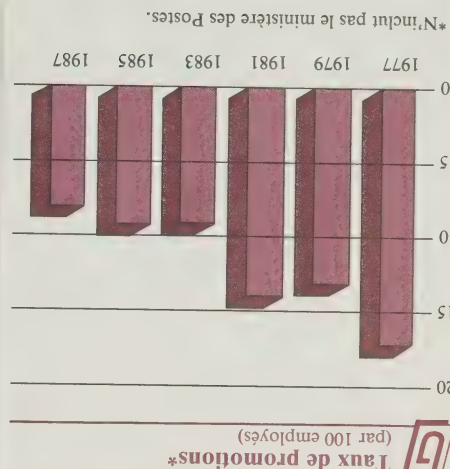
Raison		Nombre d'employés	
Disponibles	Non disponibles ^b	Total	
Congés : retour/remplacement		545	79
Personnel de ministre		1	0
Mises en disponibilité ^c		431	96
• réorganisation		128	130
• privatisation		3	0
• décentralisation		3	0
Employés excédentaires ^d		2 944	958
• réorganisation		234	261
• décentralisation		46	2
Formation linguistique non réussie		16	2
Réintégration		461	13
Réinstallation du conjoint		520	48
Total		5 329	1 589
			6 918

^a Les chiffres indiquent le nombre d'employés ayant bénéficié d'un statut de priorité en 1987, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé.

^b Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

^c Des 788 personnes mises en disponibilité, 258 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 241 ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.

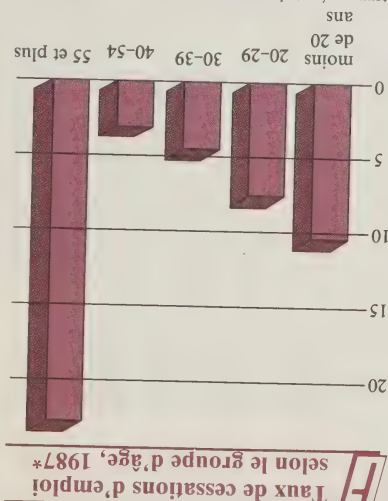
^d De plus, 222 employés qui avaient été déclarés excédentaires en 1987 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.



Dans la catégorie de la gestion les signes de plafonnement sont minimes. Dans cette dernière, le nombre moyen d'années passées au même poste a augmenté de 3,6 à 4,1 entre 1983 et 1987 alors que l'augmentation du nombre moyen d'années aux mêmes groupes et niveau a été encore plus faible. Cette

année pour laquelle cette donnée est disponible), et de 6,2 ans en 1987 (voir la graphique H). Il en va de même pour ce qui est de la durée moyenne d'occupation de son poste actuel par un employé. Elle est passée de 4 ans en 1983 à 4,9 ans en 1987.

*Ce taux représente le rapport, multiplié par cent, entre le nombre d'employés de chaque groupe d'âge ayant quitté la Fonction publique, et le nombre moyen d'employés au cours de l'année dans le groupe d'âge correspondant.



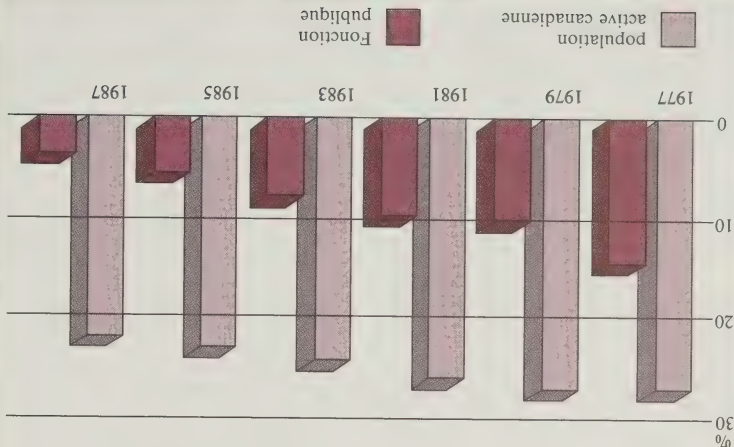


L'effectif de la Fonction publique selon le groupe d'âge

La réduction des années-personnes et le vieillissement de la Fonction publique

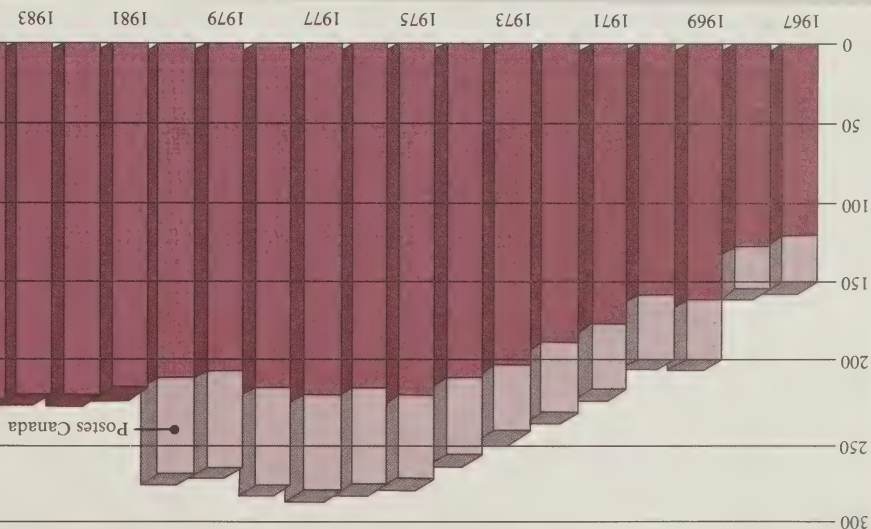
Le vieillissement de l'effectif de la Fonction publique contribue également à diminuer les chances d'avancement en raison de ce que l'on pourrait appeler l'effet du cycle de vie. Le temps qui s'écoule entre les promotions est d'ordinaire plus court chez les jeunes en début de carrière, et, de façon générale, de plus en plus long au fur et à mesure

B Population active canadienne et effectif de la Fonction publique de moins de 25 ans



Ces changements dans la répartition des groupes d'âge ont entraîné un accroissement de la moyenne d'âge des fonctionnaires, de 39,3 ans en 1977 à 40,4 ans en 1987 (voir le graphique D). Bien que, dans l'ensemble, la moyenne d'âge des fonctionnaires ait augmenté, cette moyenne avait déjà été plus élevée. Elle avait atteint le sommet de 42,4 ans en 1969. Cependant, étant donné la répartition actuelle des groupes d'âge, la moyenne est appelée à augmenter encore plus rapidement si aucune modification des taux de recrutement et de cessation d'emploi n'intervient d'ici peu.

A L'effectif de la Fonction publique, 1967 à 1987 (en milliers de personnes)



L'évolution démographique est un phénomène complexe pour lequel il n'existe pas d'explication unique. Plusieurs facteurs ont pu contribuer à la répartition actuelle des groupes d'âge de l'effectif de la Fonction publique. La forte proportion d'employés aujourd'hui dans le groupe des 30 à 39 ans — à l'instar du *baby boom* de la population canadienne — provient du recrutement massif effectué au cours des années 1970 et des mesures d'austérité et de réduction des années-personnes qui l'ont suivi. Ces dernières mesures ont eu pour effet de limiter l'embauche des jeunes. Depuis 1977, la tendance à embaucher des gens en moyenne un peu plus âgés, comme en fait foi l'âge moyen des nouveaux venus qui est passé de 29,4 ans en 1977 à 33,1 ans en 1987, a également contribué à l'évolution de la répartition des groupes d'âge (voir le graphique E).

La Fonction publique : quelques questions d'actualité

Les changements technologiques, l'équité en matière d'emploi, les mesures d'austerité et la *Loi sur les langues officielles* sont quelques-uns seuls des éléments qui ont transformé la Fonction publique d'hier en celle d'aujourd'hui. En effet, quelques changements profonds sont survenus au sein de la Fonction publique en ce qui a trait à sa taille, sa composition et la répartition des groupes d'âge.

En ce qui concerne la taille de la Fonction publique, le changement le plus marquant par une hausse constante alors que le nombre d'employés de la Fonction publique est passé d'environ 120 000 à un peu plus de 220 000. Cependant, depuis 1977 la tendance a été marquée par une certaine stabilité suivie d'une baisse : l'effectif de la Fonction publique comptait 214 930 employés en 1987, soit à peu près le même nombre qu'en 1976 (voir le graphique A).

Un autre changement a été l'augmentation de la représentation des francophones. Toutefois, les données des dix dernières années indiquent qu'elle est demeurée relativement stable, n'ayant que légèrement augmenté de 27,2 % en 1977 à 28,2 % en 1987.

La répartition des fonctionnaires entre les six catégories professionnelles a aussi changé de façon significative. On peut partager ces catégories en deux : les catégories d'agents sont du soutien. Les catégories d'agents et les catégories d'agents et service extérieur, scientifique

La proportion des employés de la Fonction publique de 55 ans et plus a également baissé, de 17 % en 1977 à 12,1 % en 1987, tandis que la proportion de ceux qui ont entre 30 et 39 ans est passée de 22,5 % à 36,9 % au cours de

La proportion des employés de la Fonction publique de 55 ans et plus a également baissé, de 17 % en 1977 à 12,1 % en 1987, tandis que la proportion de ceux qui ont entre 30 et 39 ans est passée de 22,5 % à 36,9 % au cours de

La proportion des employés de la Fonction publique de 55 ans et plus a également baissé, de 17 % en 1977 à 12,1 % en 1987, tandis que la proportion de ceux qui ont entre 30 et 39 ans est passée de 22,5 % à 36,9 % au cours de

La proportion des employés de la Fonction publique de 55 ans et plus a également baissé, de 17 % en 1977 à 12,1 % en 1987, tandis que la proportion de ceux qui ont entre 30 et 39 ans est passée de 22,5 % à 36,9 % au cours de

La proportion des employés de la Fonction publique de 55 ans et plus a également baissé, de 17 % en 1977 à 12,1 % en 1987, tandis que la proportion de ceux qui ont entre 30 et 39 ans est passée de 22,5 % à 36,9 % au cours de

La Fonction publique : quelques questions d'actualité



Les anniversaires marquent les événements importants qui surviennent au fil du temps. Ils témoignent également de la persistance des institutions et des idées. En ce 20^e anniversaire de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission de la Fonction publique ne peut que constater la persistance des deux principes légus par la législation antérieure : les fonctionnaires sont nommés au mérite seulement et sont traités avec équité; la Fonction publique fait preuve d'impartialité en consacrant le gouvernement du Canada et en fournissant des services au public.

Comme ces principes ont pour but de protéger l'intérêt public, il est essentiel qu'un organisme se rapportant au Parlement de façon indépendante ait pour rôle de les sauvegarder. Cet organisme est la Commission de la Fonction publique.

Au cours des vingt dernières années, de nombreuses forces ont façonné la Fonction publique et lui ont donné les caractéristiques qu'elle possède à l'heure actuelle. Il faut maintenant se pencher sur ces caractéristiques afin de prendre les décisions qui permettront d'assurer que la Fonction publique de demain sera, tout comme aujourd'hui, hautement compétente.

1-9-8-7

Rapport annuel

Il est à noter en particulier que l'effectif de la Fonction publique vieillit à un rythme plus rapide que l'ensemble de la société. De plus, une forte proportion de fonctionnaires se retrouvent dans le groupe des 30 à 39 ans et la question de leur trouver en temps voulu des successeurs qualifiés pour les remplacer devra être étudiée par la Commission et le gouvernement. Face à cette question, ce qui importe pour la Commission, c'est de maintenir la compétence des fonctionnaires et la qualité des services qu'ils offrent.

Les restrictions constituent un autre facteur ayant eu des répercussions sur la Fonction publique. En effet, celle-ci a vu son effectif diminuer. Cependant, les résultats obtenus par la Commission et les ministères en ce qui a trait au

placement des employés touchés par les réductions, sont encourageants. Ils ont réussi à éviter qu'ils ne soient indument affectés. Toutefois, les restrictions ayant pour résultat de freiner le renouvellement de la Fonction publique et le vieillissement influant sur les possibilités d'avancement, ceci entraîne un plafonnement de carrière pour de nombreux fonctionnaires. Le phénomène du plafonnement mérite d'être surveillé attentivement au cours des prochaines années.

Enfin, la nécessité pour la Fonction publique d'être représentative de tous les segments de la société constitue une autre préoccupation de la Commission. Le rôle de la Commission à cet égard est de s'assurer que tous les Canadiens aient accès à un emploi public soient traités de façon juste et équitable. Non seulement cette démarche est-elle conforme au principe du mérite, mais elle permet aussi de faire en sorte que la Fonction publique soit à l'écoute de la population qu'elle a pour mission de servir.

Au cours des années à venir, la Commission de la Fonction publique continuera à déployer toute l'énergie nécessaire pour que les Canadiens puissent continuer à être desservis par une Fonction publique hautement compétente.

Nous tenons à exprimer notre gratitude aux employés de la Commission pour leur dévouement et leur compétence. Nous sommes également reconnaissants aux sous-ministres, au Secrétaire du Conseil du Trésor, aux gestionnaires ministériels, aux administrateurs de personnel et aux agents négociateurs de la Fonction publique pour leur collaboration au cours de l'année. Enfin, nous remercions sincèrement les députés pour l'aide qu'ils nous ont accordée en attirant notre attention sur un éventail de questions intéressant la Fonction publique au plus haut point.

Introduction

La Direction générale de la vérification

— vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées aux sous-chefs par la Commission et les activités non déléguées afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la Loi. Elle procède également à des examens spécifiques et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor du Canada conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale des appels et enquêtes

— établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la Loi et du Règlement en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également responsable d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités au processus de dotation, ne pouvant être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement personnel en milieu de travail, et de concilier les résolutions où les plaintes sont maintenues.

La Direction générale du perfectionnement

— offre des programmes de formation et de perfectionnement et les services de consultation et d'information connexes aux ministères et organismes, en vue d'accroître la compétence professionnelle des employés et de concourir à la mise en œuvre de la politique de formation formulée par le Conseil du Trésor du Canada et des plans de formation de tous les ministères et organismes. Elle se finance grâce à l'opération d'un fonds renouvelable.

La Direction générale des services et systèmes de gestion

— offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants : finances, personnel, informatique, administration, publications et relations publiques. Elle elaborer aussi et met en œuvre des systèmes et politiques de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle de la présidente, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

La Direction générale du programme de la formation linguistique

— assure, en réponse aux besoins des ministères et organismes, la formation linguistique liée aux exigences des postes et offre un programme de formation linguistique à l'intention des membres du groupe de la direction (EX). De plus, elle élabore et donne des cours spécialisés dans toutes les langues officielles dans toutes les régions du pays. Enfin, elle fournit aide et conseils dans divers domaines liés à la formation linguistique : analyse des besoins, élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programmes, testing et orientation des fonctionnaires.

Les commissaires

Les trois commissaires, dont la présidence, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère à la Commission de la Fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut de sous-chef de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les politiques conformément à la *Loi*; les décisions se prennent à la majorité. La présidence est la fonctionnaire administrative en chef de la Commission.

Le Secrétariat exécutif

— fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité, administre des articles précis de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, notamment la préparation du rapport annuel de la Commission. Il coordonne la planification stratégique et l'élaboration des politiques qui recoupent les mandats particuliers de certaines directions, et assure la liaison avec les députés et sénateurs et les comités parlementaires, et la transmission des renseignements.

La Direction générale des programmes de dotation

— est responsable de l'établissement, dans l'ensemble de la Fonction publique, des politiques et programmes de dotation donnant effet à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. La Direction générale est responsable du recrutement et des présentations des candidats provenant de l'extérieur de la Fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de réaménagement des effectifs, les services d'aide aux ministères concernant la planification des ressources humaines, les programmes d'équité en matière d'emploi, le programme Cours et affectations de perfectionnement, Échanges Canada et le programme Echange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'Administration fédérale.

Formation

- Stabilité du nombre de participants aux cours de formation de la Commission (12 367 en 1987 par rapport à 12 328 en 1986)
- Nouveau cours de formation linguistique à l'intention des cadres de direction (EX)
- Refonte des programmes de formation de base en langues officielles secondes.
- Augmentation du nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel (6 349 en 1987 contre 5 683 en 1986) et du pourcentage des méthodes ayant fait l'objet d'un appel (12,1 % en 1987 par rapport à 11,1 % en 1986)
- Augmentation du nombre de plaintes (1 701 en 1987 contre 1 501 en 1986)

Appels et enquêtes

- Des 8 982 personnes recrutées à la Fonction publique, 1,85 % étaient des membres des minorités visibles; 2,66 % des autochtones; 1,28 % des personnes handicapées; et 47,18 % des femmes.

- Augmentation de la proportion des femmes dans la Fonction publique (42,4 % en 1987 par rapport à 41,8 % en 1986 et à 40,6 % en 1983)
- Augmentation du nombre de femmes dans la catégorie de la gestion (481 en 1987 contre 397 en 1986 et 227 en 1983)
- Stabilité de la proportion des francophones dans la Fonction publique (28,2 % en 1987; 28 % en 1986; 27,2 % en 1977)
- Quoique les anglophones constituaient en 1987 14,1 % des nouveaux fonctionnaires dans les catégories d'agents, depuis deux ans leur taux de participation dans la Fonction publique fédérale au Québec est demeuré stable (environ 5,5 %).

Système de dotation

- La Commission a entrepris une révision en profondeur du système de dotation ainsi qu'une étude concernant ses activités de recrutement et de présentation.

Faits saillants

Effectif

- Baisse de l'effectif de la Fonction publique (214 930 en 1987 par rapport à 217 223 en 1986. En 1977, il se chiffrait à 222 195 (excluant le ministère des Postes).
- Baisse de la proportion des jeunes de moins de 25 ans dans la Fonction publique (3,3 % en 1987 par rapport à 4 % en 1986 et à 14,1 % en 1977)
- Augmentation de la proportion des employés âgés de 30 à 39 ans (36,9 % en 1987 par rapport à 22,5 % en 1977). Le grand défi consistera à trouver suffisamment de successeurs qualifiés pour les remplacer lorsqu'ils prendront leur retraite.

Le phénomène du plafonnement

- En moyenne, environ 1 employé sur 12 a obtenu une promotion en 1987 comparativement à 1 sur 6 en 1977
- Augmentation du temps moyen qu'un employé demeure aux mêmes groupe et niveau (6,2 ans en 1987 contre 5 ans en 1983)
- Augmentation de la durée moyenne d'emploi (4,9 ans en 1987 par rapport à 4 ans en 1983)

Faits saillants

- **Employés touchés par la réduction des années-personnes**
- Depuis le début de la réduction des années-personnes en mai 1985, 13 587 employés pour une période indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères. 594 ont été mis en disponibilité dont 277 bénéficient encore d'une priorité pour être renommés à la Fonction publique.
- **Nominations et cessations d'emploi**
- Légère augmentation des nominations à la Fonction publique (8 982 en 1987 par rapport à 7 627 en 1986). Toutefois, en 1980 il y en avait eu 18 256.
- Légère baisse des nominations de diplômés d'université, (874 en 1987 contre 903 en 1986), mais légère hausse des nominations de diplômés de cégeps et collèges communautaires (346 en 1987 contre 322 en 1986) dans le cadre du Programme des nominations d'étudiants d'emplois d'été axés sur la carrière (4 936 en 1987 par rapport à 5 376 en 1986) mais légère hausse des nominations dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif pour les étudiants du postsecondaire (3 346 en 1987 contre 3 258 en 1986)
- Augmentation des nominations au sein de la Fonction publique (77 424 en 1987 contre 68 431 en 1986)
- Stabilité du nombre de cessations d'emploi (21 608 en 1987 par rapport à 21 462 en 1986)

141	Les bureaux de la Commission
136	Lexique
134	58. Formation linguistique et région
133	57. Formation linguistique
133	56. Formation professionnelle et catégorie professionnelle
132	55. Formation professionnelle et langue d'enseignement
132	54. Formation professionnelle et lieu de travail
132	Formation
130	53. Méthodes de sélection, appels et ministère
129	52. Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle
129	51. Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection
128	50. Appels et ministère
127	49. Appels et catégorie professionnelle
127	Appels
124	48. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail
123	47. Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
122	46. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique
120	45. Cessations d'emploi, motif et lieu de travail
120	44. Cessations d'emploi et motif
118	43. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail
117	42. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
117	Cessations d'emploi
116	41. Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière
116	40. Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel
116	39. Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel
115	38. Nominations de diplômés d'université et région
115	37. Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté
114	36. Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»
113	35. Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»
112	34. Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

70	Les statistiques
71	<i>Note technique</i>
74	<i>Relevés</i>
74	Effectif en général
74	1. L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1987
75	2. Modalité d'emploi
75	3. Âge, sexe et groupe linguistique
76	4. Les 10 principaux ministères et leur effectif
77	5. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique
78	6. Villes, sexe et groupe linguistique
79	7. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique
80	8. Ministère et lieu de travail
84	9. Ministère, sexe et groupe linguistique
86	10. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique
88	Effectif et catégories professionnelles
88	11. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique
90	12. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique
92	13. Catégorie professionnelle et lieu de travail
92	14. Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones
93	15. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique
94	16. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique
96	17. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique
98	18. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique
100	19. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique
102	20. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique
104	21. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique
105	Nominations
105	22. Nominations et modalité d'emploi
105	23. Nominations à la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
106	24. Nominations au sein de la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
107	25. Nominations et catégorie professionnelle
107	26. Nominations à la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
108	27. Nominations au sein de la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
108	28. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
109	29. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
109	30. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
110	31. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
110	32. Nominations et mobilité professionnelle
111	33. Nominations et mode de sélection

Table des matières

8	Faits saillants
10	La Commission d'un coup d'oeil
12	Introduction
14	La Fonction publique : quelques questions d'actualité
15	Le vieillissement de l'effectif
17	Le phénomène du plafonnement
19	La réduction des années-personnes
21	Le recrutement
22	La dotation de la Fonction publique : en constante évolution
23	La délégation des pouvoirs
24	Les zones de concours
24	Les normes de sélection
25	Les décrets d'exclusion
25	La dotation renouvelée
26	Des chances égales pour tous les Canadiens
28	Les programmes d'équité en matière d'emploi
31	La participation des deux collectivités de langue officielle
32	En conclusion
34	Mérite et impartialité : en assurer la sauvegarde
35	Les voies de recours
42	La surveillance de la dotation
42	La vérification de la dotation
43	Les activités politiques des fonctionnaires
43	Annexe I - Chances d'avancement amoindries
43	Annexe II - Renvois et rétrogradations pour incompétence ou incapacité
44	Annexe III - Demandes de congés aux termes de l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique
46	La formation des fonctionnaires
47	La formation professionnelle, technique et en gestion
49	Le perfectionnement des gestionnaires
50	La formation linguistique
51	La rationalisation de la formation
52	D'une région à l'autre
53	Atlantique
54	Québec
55	Capitale nationale
56	Ontario
56	Manitoba et Saskatchewan
58	Alberta et Territoires du Nord-Ouest
59	Pacifique et Yukon
62	Appendice - Rapport sur les activités
62	prévues aux articles 6(1), 6(4) et 39 de la Loi
63	Délégation de pouvoirs de dotation
66	Exclusions générales
68	Exclusions particulières

Rapport annuel 1-9-8-7

Table des matières

L'honorable Lucien Bouchard, C.P.
Secrétaire d'Etat du Canada
Chambre des communes
Ottawa

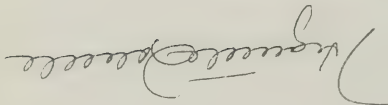
Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le rapport de 1987 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique du chapitre P-32 des Statuts révisés du Canada de 1970.

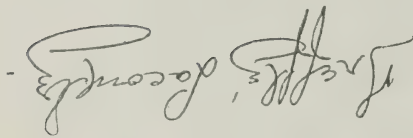
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La Présidente,



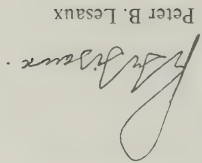
Huguette Labelle

Le Commissaire,



Trefflé Lacombe

Le Commissaire,

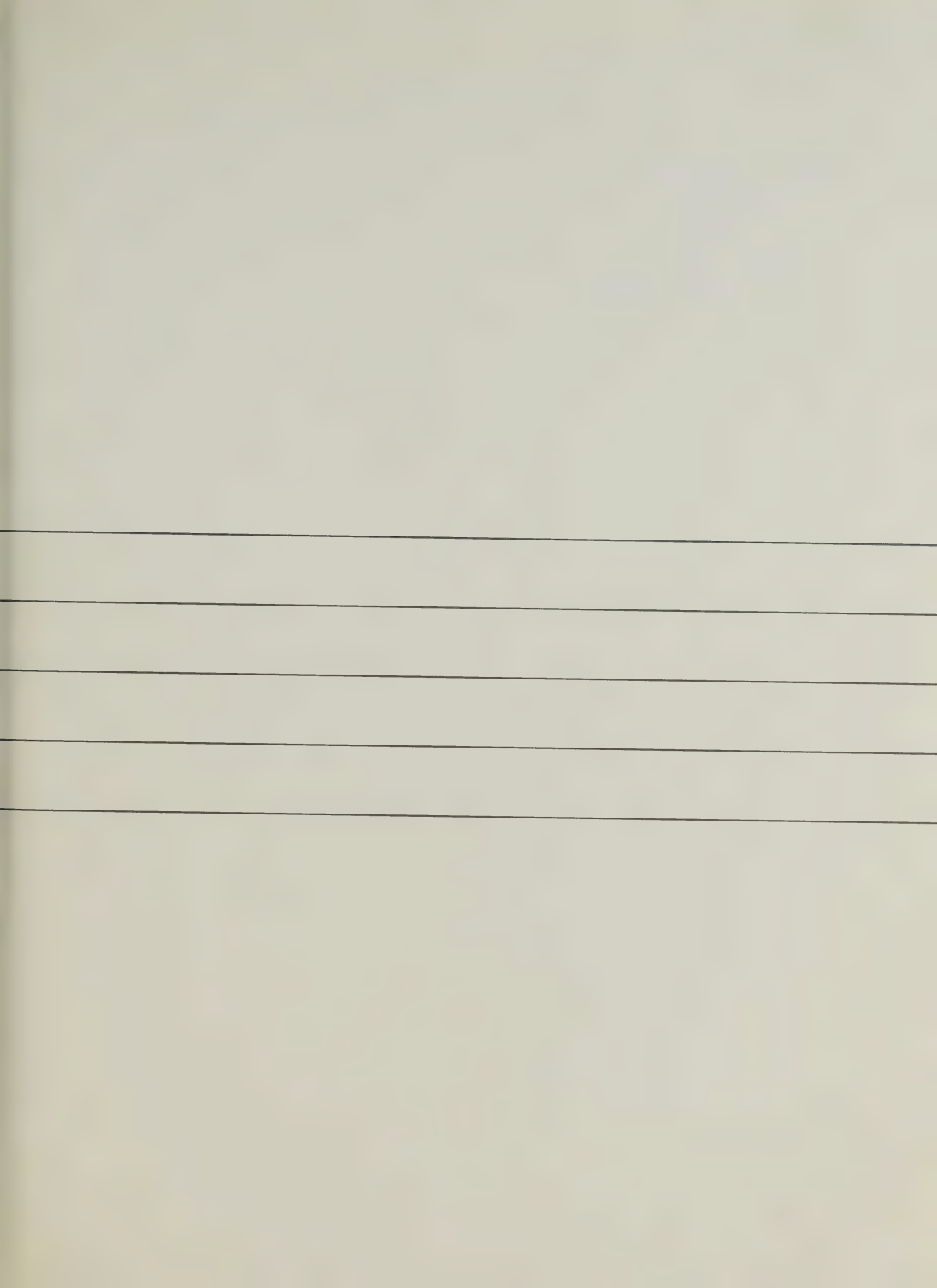


Peter B. Lesaux

Rapport

annuel

1-9-8-7



1.9.8.7

annuel

Rapport

Un aperçu de ce rapport est disponible en
braille et sur bande magnétique.

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1988
Numéro de catalogue SC 1-1987
ISBN 0-662-55868-5
CFP 3B1D701

1-9-8-7

annuel

Rapport

CA1
C5
- A55



Annual Report 1988



Canada



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

0-662-56501-0

**A summary of this report is available in
Braille and on audio cassette.**

The Honourable Gerry Weiner, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1988.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

Yours sincerely,



Huguette Labelle
Chairman



Peter B. Lesaux
Commissioner



Gilbert H. Scott
Commissioner

Table of Contents

1988

Highlights	6
The Commission at a Glance	8
Introduction	11
Changing with the Times	13
Demographic Trends	13
Plateauing	13
Workforce Rejuvenation	16
Term Employment	17
Increasing Opportunities for Movement	19
Improving the Staffing Process	21
Identifying Competence	21
Selection Standards	21
Supporting Managerial Accountability in Staffing	22
Streamlining and Demystifying the Staffing Process	22
Participation of Public Servants in the Political Process	25
Annex I — Requests for Leave of Absence Pursuant to Section 33 of the <i>Public Service Employment Act</i>	26
Ensuring Merit: Checks and Balances	29
Recourse for Public Servants	29
Service to Employees and Departments	29
Major Decisions in 1988	30
The Impact of Appeal Decisions	30
Appeals in 1988	31
Investigations	31
Audit/Monitoring Activity	34
Annex I — Opportunities for Advancement Prejudicially Affected	35
Annex II — Release or Demotion for Incompetence or Incapacity	35
Workforce Adjustment	37
Equal Access for All Canadians	45
Employment Equity Initiatives	45
Service to Departments	45
Special Measure Programs	46
Participation by Both Official Language Communities	51
Regional Participation	51
Training Public Servants	55
In Search of Quality	55
Training: A Changing Environment	56
Future Challenges	57
New Clientele	57
Management Development	57
Appendix — Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 41 of the Act	61
Delegation of Staffing Authority	61
General Exclusions	62
Personal Exclusions	64
Statistics	67
Technical Notes	71
Tables	74
Population	74
Population and Occupational Categories	88
Appointments	107
Separations	119
Appeals	131
Training	136
Glossary	139
Offices of the Commission	144

Revised Statutes of Canada

With the coming into force of the Revised Statutes of Canada on December 12, 1988, all federal statutes and laws enacted on or before December 31, 1984, including the *Public Service Employment Act* were consolidated and updated. All references to the *Act* in this Annual Report reflect the wording and numbering of the revised *Act*.

Population

- Reduced Public Service population (211 993 in 1988, compared to 214 930 in 1987). In 1978, the Public Service numbered 216 136 employees (excluding the Post Office). Over the last 10 years, the Public Service population peaked at 224 026 in 1984.

Employee Mobility

- About 9 out of every 100 employees obtained a promotion in 1988, compared to 7 out of every 100 in 1987, and 11 out of every 100 in 1978. Over the last 10 years, the promotion rate peaked at 13 out of every 100 employees in 1981.
- Increase in average time employees spend in current classification (6.4 years in 1988, compared to 5 years in 1983).
- Increase in average time employees spend in their current positions (5.1 years in 1988, compared to 4 years in 1983).

Workforce Rejuvenation

- Establishment of a task force to facilitate changes in recruitment and referral practices
- Revised approach to post-secondary recruitment campaign implemented in 1988.

Employees Affected by the Person-Year Reductions

- Since the beginning of the person-year reductions in May 1985, 18 674 indeterminate employees have been identified by departments as affected; 866 were laid off, 280 of whom still have priority for reappointment to the Public Service. All others have either been placed in other positions, have indicated they did not wish to remain in the Public Service, or their situation has been otherwise resolved.

Appointments and Separations

- Slight increase in appointments *to* the Public Service (9 443 in 1988, compared to 8 982 in 1987). However, in 1978, 16 041 persons were appointed from outside the Public Service.
- Increase in appointments of university graduates (1 033 in 1988, compared to 874 in 1987) but decrease in appointments of community college and CEGEP graduates (296 in 1988, compared to 346 in 1987).
- Slight increase in appointments of students under the Career-Oriented Summer Employment Program (5 129 in 1988, compared to 4 936 in 1987) and a similar increase in appointments under the Co-operative Education Program for post-secondary students (3 420 in 1988, compared to 3 346 in 1987).
- Increased number of appointments *within* the Public Service (85 045 in 1988, compared to 77 424 in 1987).
- Slight increase in the number of separations (21 299 in 1988, compared to 20 820 in 1987). However, the separation rate in the Public Service has been relatively stable for the last four years.

Designated Groups

- Slight increase in the proportion of women in the Public Service (42.9% in 1988, compared to 42.4% in 1987 and 40.6% in 1983).
- Increased number of women in the Management Category (559 in 1988, compared to 481 in 1987 and 227 in 1983).

Participation by both Official Language Communities

- In most regions, the participation rate of the official language minority group is similar to its share of the regional population.
- Areas of concern are:
 - underrepresentation of anglophones in Quebec.
 - underrepresentation of francophones in officer categories in the National Capital Region.
 - overrepresentation of francophones in support categories in the National Capital Region.
 - underrepresentation of francophones in the Management Category and the Scientific and Professional Category.

Improvements in the Staffing System

- Revised selection standards.
- Introduction of a new, shorter Second Language Evaluation test.
- Publication of Management Category vacancies.
- Interdepartmental Secondment Program

Appeals and Investigations

- Increased number of appealable selection processes (8 844 in 1988, compared to 6 349 in 1987).
- Increased percentage of selection processes actually appealed (15.8% in 1988, compared to 12.1% in 1987).
- Decreased percentage of appeals which were allowed (13% compared to 14.4% in 1987).
- Decreased number of complaints (1 517 in 1988, compared to 1 701 in 1987).

Training

- Number of participants in Commission training courses stable (12 622 in 1988, compared to 12 367 in 1987).
- Establishment of the Canadian Centre for Management Development.
- Development of a new language training curriculum, *le Programme de base de français au travail*, completed in 1988.
- Agreement signed with the University of Ottawa to increase academic recognition of the Commission's courses.

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides Secretariat and Committee services to the Commission's senior management, and administers specific sections of the *Public Service Employment Act* including the production of the Commission's Annual Report. It coordinates the Commission's statutory activities in official languages matters in support of the government's policy on official languages. It also coordinates strategic planning and policy development that cross over specific mandates of individual branches, and provides liaison and information to Members of Parliament and parliamentary committees.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for those aspiring to and those within the Category. The Staffing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, human resource planning assistance to departments, employment equity programs, the Career Assignment Program, Interchange Canada and the Business/Government Executive Exchange Program.

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits to ensure that the staffing activities carried out under authority delegated to deputy heads by the Commission, as well as non-delegated staffing activities, are conducted in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Training Programs Branch

This Branch assists and supports departments and agencies in responding to job-related training and development needs required for the occupational competence of government employees. The branch is also responsible for developing and providing language training and consulting services for federal government departments and agencies. The training and accreditation of personnel specialists has been delegated to the Commission by the Treasury Board Secretariat and also forms part of this Branch's mandate.

Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering its programs and services (with the exception of career planning, recruitment and selection for the Management Category) to federal departments across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.

Appeals and Investigations Branch

This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

Corporate Systems and Services Branch

This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial, personnel, electronic data processing, publications and public relations, general administrative services and the development and implementation of corporate management systems and policies. Program evaluation and internal audit are attached to this Branch for administrative purposes but take functional direction from the Chairman.

Competent, professional, reliable, impartial. These are the hallmarks of the Canadian Public Service.

As we near the end of the decade and prepare to face the next, it is essential to ensure that these high standards of performance of the Public Service are maintained.

The last few years have been a period of transition for the Public Service. It has, however, adjusted successfully to the demands placed on it. There have been staff cuts which coincided with an increased demand by the public for government services. Last year we reported on the problems created as employees get older and fewer of them reach the top of their professions.

Despite major re-adjustments affecting the entire workforce, the Public Service has been able to adapt. The staff reduction targets are being met. The Public Service has returned to the size it was in 1974 (excluding the Post Office). Nonetheless, public servants have delivered more services with fewer resources. They have been able to do this and maintain quality service to the Canadian people.

However, if the competence, reliability, professionalism and impartiality of the Public Service are to be sustained, careerists must be motivated, believing that there are possibilities for advancement and challenge.

Leadership, renewal, the development of people and merit, are the pillars that will guarantee the continued excellence of the Public Service.

It is also essential that bright, eager, young people be attracted to the service of their country. The next generation of public servants must be recruited and trained now, to face the diversity and complexity of issues of the next century.

Canada as we know it is changing rapidly. The advances in information technology, changes in world demographics, internationalization of the world economy and global environmental concerns are just the tip of the enormous challenges to effective public administration.

The ability of the Public Service to respond to the principal challenges facing it will depend on its capacity to adapt quickly to the changing needs and priorities of the society which it serves.

Government in a democratic society relies on its public servants to advise on the balancing of competing interests, safeguarding the common good and protecting the rights of individuals and groups of individuals.

Fulfilling these responsibilities demands nothing less than an effective, dedicated, highly competent, principled and energetic Public Service.

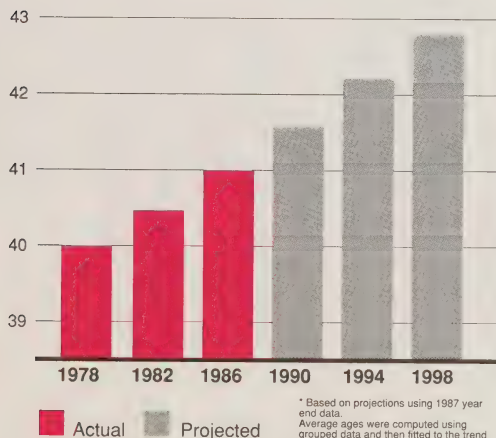
In recent years the size, composition and age structure of the Canadian Public Service have changed significantly, as noted in the Commission's last Annual Report. The Commission believes that aging in itself is not the issue. In fact, it believes that Canadians are well served by a skilled and experienced Public Service. The Commission, however, believes that the issue of ensuring that sufficient numbers of qualified and experienced people are available to succeed those who will retire in the future, will be a major challenge in the coming decade.

The low level of recruitment, especially of young people, and strong competition from the private sector for talented employees may lead to future succession problems in several occupational categories in the Public Service. A static, aging Public Service with fewer promotional opportunities challenges managers to maintain the morale of the workforce by developing new avenues to enrich employees' careers.

Demographic Trends

Aging is a phenomenon which is affecting the entire labour force in Canada, and the Public Service is not excepted (Graph A). In 1988, the Commission continued to study aging and its implications for human resource management in the federal Public Service.

A Average Age of the Indeterminate Public Service Population, 1978 to 1998 *



The Commission's studies suggest that the average age of public servants will continue to increase for at least another decade. These studies also show that the nature of aging varies by occupational category and group. For example, the studies identified the Management Category, the Administrative and Foreign Service Category and the Clerical and Regulatory group as areas in which the employee population is aging faster on average.

The Commission is also examining the potential impact of aging on the equitable representation of women. It is concerned that results of employment equity initiatives may be jeopardized by differential aging rates. Studies show that while women in the Public Service are on average younger than their male counterparts, they are, as a group, aging at a faster rate. Studies also demonstrate that, in all categories, the separation rate for women under 30 is higher than that for men (18% compared to 16.2% for men). The effect of these findings on the representation of women in some groups and categories is a matter of particular concern.

The Commission continues to cooperate fully with individual departments and the Treasury Board Secretariat in efforts to develop and implement effective career development and succession planning strategies to address these challenges.

Plateauing

Plateauing or career blockage refers to structural barriers to career advancement arising due to a combination of age imbalances and a static or contracting workforce. In such an environment, room to manoeuvre for Public Service managers is limited. Advancement opportunities associated with past Public Service growth are no longer available. In the shorter term, retirements are not expected to provide a high level of vacancies. As a consequence, career progression opportunities in the Public Service are likely to continue to be limited for at least a decade.

The Commission has continued its efforts to understand the extent of plateauing in the Public Service in order to find ways to alleviate it. The principal challenge in developing effective responses to plateauing lies in finding new avenues for advancement and career enrichment to avoid problems of morale, motivation, retention and under-employment. It is also one of developing and maintaining a highly motivated workforce to ensure an energetic and competent pool of employees to move up the career ladder once retirement rates begin to ease the career blockage.

The extent of plateauing can be empirically monitored by three general measures: (1) overall appointment activity, (2) average time in same position and (3) average time in classification.

Regarding overall appointment activity within the indeterminate population, there has been a decrease of 35.1% between 1978 and 1988. There has also been a decrease in promotion activity (20.5%), (See Graph B—please note that these numbers are for the indeterminate population only.)

In other words in 1978, 23 out of every 100 employees changed jobs while in 1988, 15 out of every 100 employees changed jobs. Similarly, 11 out of every 100 employees were promoted in 1978, compared to 9 in 1988. However, the 1988 rate of promotion represents an increase over 1987 when an average of 7 out of every 100 employees obtained a promotion.

The average time in position and in current classification for indeterminate employees continues to rise regardless of sex, years of service, age or occupational category. Service-wide, the average time indeterminate employees have spent in their current position has increased by 27.5%, rising from 4 years in 1983 to 5.1 years in 1988. Average time in current classification has similarly increased 28%, from 5 years in 1983 to 6.4 years in 1988.

While increases in the average time in position and current classification have been similar for both sexes for each occupational category, overall increases have

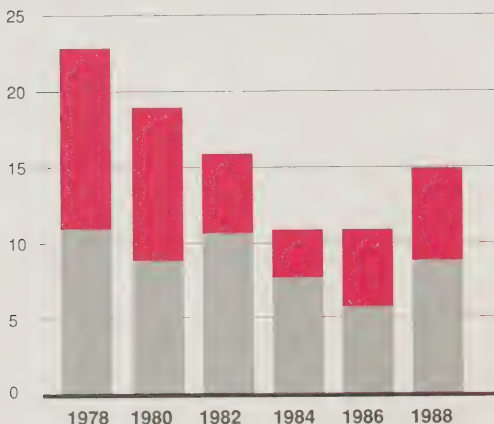
been smaller for some categories than others. For example, since 1983 the average time that Management Category employees have spent in their position has increased only 0.5 years, with the result that these employees currently spend an average of 4.6 years in their positions. The corresponding figure for time in current classification is a 0.7 year increase, resulting in an average of 5.8 years in current classification. For the Operational Category the increases were relatively small (an increase of 0.7 years resulting in an average of 5.7 years in current position and an increase of 1.1 years, resulting in 7.5 years in classification). However, for the remaining categories, increases since 1983 were between 1 and 1.4 for time in position and between 1.2 and 1.8 years for time in current classification.

The results of the increases in these remaining categories are such that employees belonging to the Scientific and Professional Category now spend an average of 5.4 years in their current position and 6.1 years in their current classification, while employees in the Administrative and Foreign Service Category spend 4.7 and 5.8 years, respectively. The corresponding averages for the Technical Category are 6.2 years in position and 7 years in current classification. For the Administrative Support Category, the averages are 4.3 and 6 years, respectively.

In reviewing the data on the increased time in group and level, one should take account of the fact that time in classification and position normally increases for employees as they advance in an organization because there are fewer positions available at the top than at the bottom. Thus those with more years of service who have already advanced tend to remain longer in position or level. This effect may partly explain why there has been a positive relationship between length of service and the increase in time in position and in classification. For example, average time in classification has risen since 1983 by 0.2 years (from 2.3 to 2.5 years) for those with 5 or fewer years of service; by 1 year (from 5.9 to 6.9 years) for those with 11 to 15 years; and by 1.7 years (from 8.6 to 10.3 years) for those with 26 to 30 years. The data on time in position show similar trends.

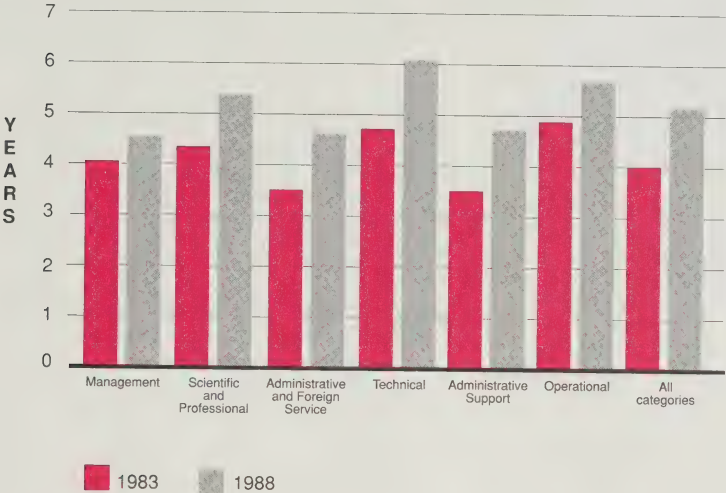
B Appointments within the Public Service

Per 100 employees

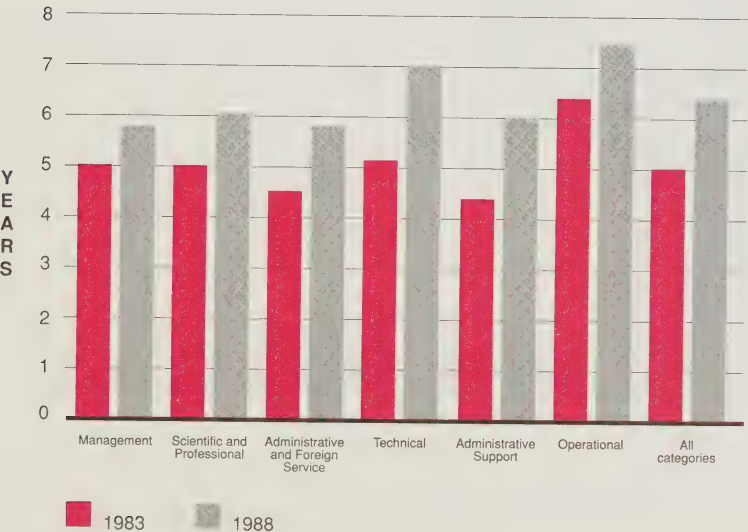


■ Transfers
■ Promotions

C Average Time in Present Position
by Occupational Category



D Average Time in Current Classification
by Occupational Category



Workforce Rejuvenation

In 1988 the Commission undertook a number of studies in the area of recruitment and referral with a view to identifying the means by which a continuing high level of competence would be assured. These means included post-secondary recruitment, recruitment and referral practices in regional offices and Public Service hiring practices in Canada Employment Centres. As a result of these studies it established a task force to facilitate changes in recruitment and referral practices.

The study of post-secondary recruitment suggested that several factors have contributed to a decline in youth representation. The study found that negative perceptions on job security and opportunities for upward mobility were decisive factors for many young people who chose not to pursue a Public Service career. It also found that private sector employers' ability to recruit promising candidates on the spot places the Public Service at a competitive disadvantage; and that ad hoc recruiting for entrance level positions rather than planned recruitment campaigns often meant that top candidates were no longer available when needed, resulting in a smaller pool of qualified candidates from which to choose.

The post-secondary recruitment campaign implemented in the fall of 1988 responded to these findings. It was directed at attracting quality graduates and encouraging Public Service managers to identify employment opportunities. In an increasingly competitive employment market, the Commission adopted an aggressive promotional stance to make the Public Service a more attractive career option for young graduates. New recruitment promotion materials were distributed to all campuses and specialist faculties across Canada. Departmental and Commission representatives visited university campuses to give presentations on employment in the Public Service, to publicize available jobs and to encourage students to consider a career in the federal Public Service.

The Commission developed other initiatives to help ensure that top-calibre graduates are attracted and selected. Recruitment and selection processes have been strengthened. The timetable for selection and interviews was changed to allow for earlier job offers. Selection tools and procedures have been improved.

The ongoing program designed to fill entry-level positions in specialized areas (including economists, foreign service officers, auditors, computer analysts and other positions requiring a specialized background) has been successful and will continue. A new entry-level officer recruitment program has been implemented to help departments recruit and develop program officers in a range of fields including administrative services and personnel and program administration. University graduates and graduates of selected college programs were eligible to apply for these entry-level officer positions.

In addition to its initiatives in post-secondary recruitment, the Commission is focusing on recruitment and referral practices in its regional offices and in Canada Employment Centres in order to meet the continuing challenge of recruiting the most competent individuals for careers in the federal Public Service. As the volume of applicants continues to grow, management of the inventory to ensure the provision of high-quality referrals to departments is receiving priority attention.

Term Employment

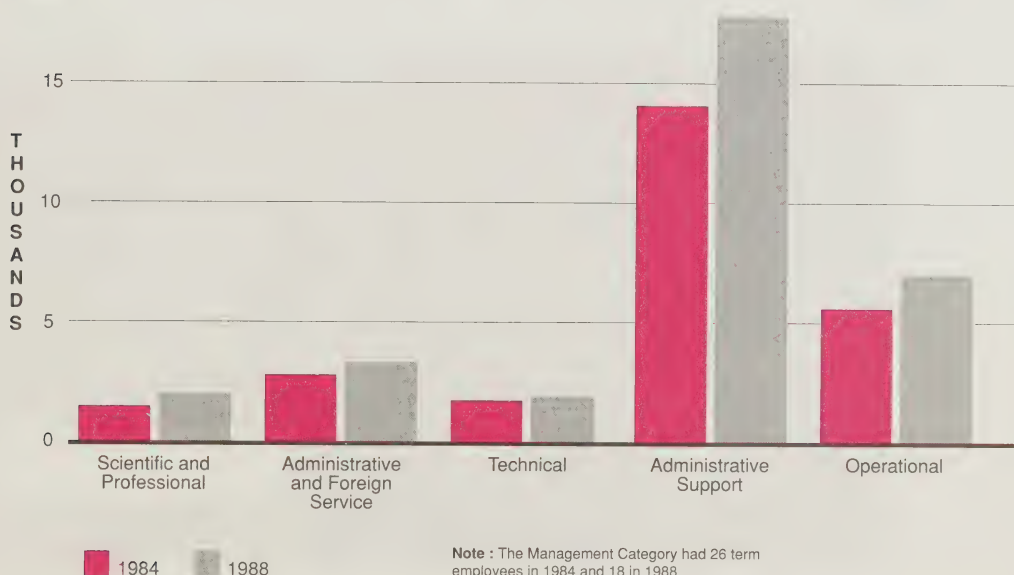
The Commission has also examined the use of term employees. Term employment is a relatively enduring feature of the Public Service workforce. In 1983, term employees (including terms under six months) accounted for 11% of total federal government employment.

By 1988, this figure had increased to 14.4%. Persons appointed for periods of six months or more make up about half of the total term population, or about 15 000. Persons appointed for periods of less than six months make up the other half, which varies seasonally from lows of around 12 000 in November to highs of nearly 20 000 in June. The greatest number of term employees are in the Administrative Support and Operational Categories; term employment in the Administrative Support Category has been growing over the last five years. In 1988, over half of all appointments from outside the Public Service were to term positions.

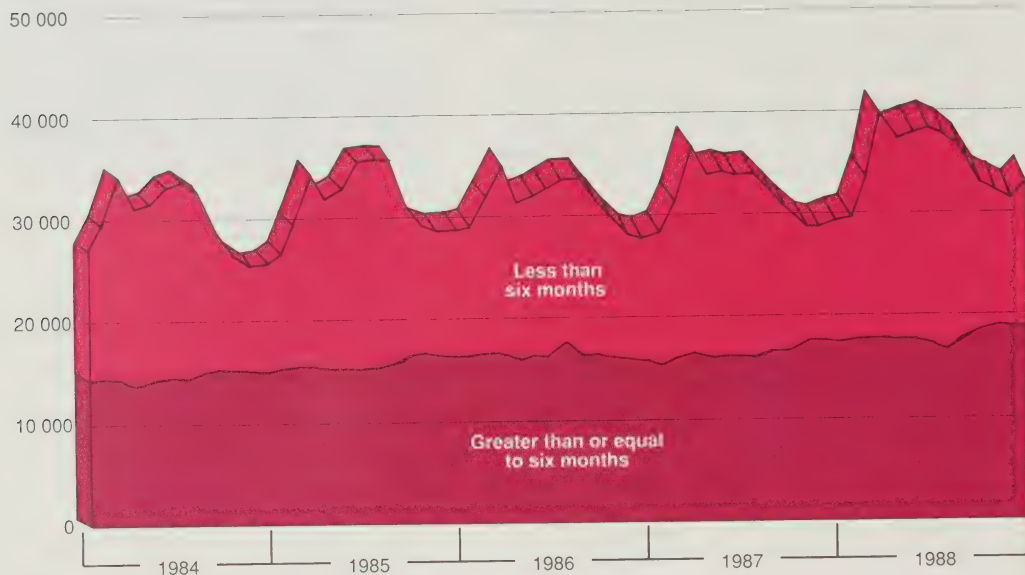
Women are more heavily represented in the term population than in the indeterminate population. The relatively higher representation of women in term employment holds true across groups, categories, departments and regions.

To reinforce the career orientation of the federal Public Service and improve its ability to attract quality candidates, the Commission considers that staffing strategies related to the term labour force should be reviewed in consultation both with the employer and with employee associations.

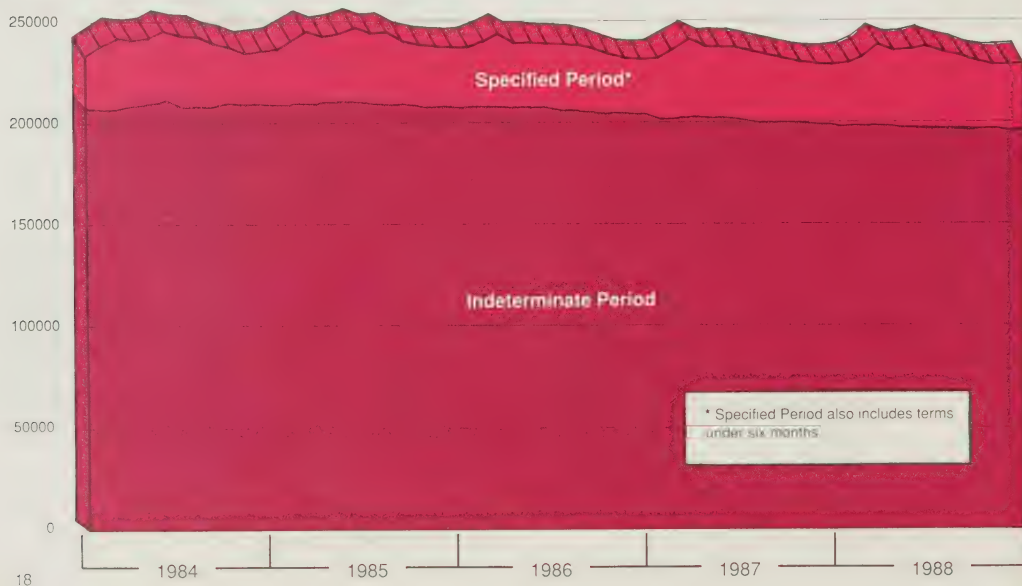
Term Population by Occupational Category



F Distribution of the Term Workforce



G Distribution of the Workforce by Type of Employment



Increasing Opportunities for Movement

The Commission is attempting to increase opportunities for lateral movement so that employees can develop or enhance their skills. A change to section 5 of the *Public Service Employment Regulations*, effective January 1, 1989, will give departments greater authority to move employees laterally. Under the previous regulations, an employee could transfer without competition to a position involving no increase in the maximum salary. A change to the definition of lateral transfers will permit inter-group movement of employees between positions that are essentially equivalent but that have slightly different pay maxima. Managers will thus have quicker access to a pool of competent employees ready to carry out priority tasks and to meet other changing operational requirements.

Other changes to the regulations will give deputy heads additional authority to respond quickly to areas where there is significant plateauing or shortages. Deputy heads will have additional authority to promote employees registered in Commission-approved training and career progression programs, to reinstate those who have taken a voluntary demotion and to recruit and appoint persons to designated occupational groups where there is a shortage.

The Interdepartmental Secondment Program is another measure to facilitate employee movement. Based on a model piloted by Labour Canada in consultation with the Commission, the program introduced in smaller agencies has provided increased developmental opportunities for employees while assisting management to meet program requirements. Its success has prompted the Commission to establish the program in 1989 as a longer-term initiative; eventually it could be made available to all departments and agencies. The Commission will promote a greater understanding of the role secondments can play in human resource management and will ensure that the benefit of the experience gained by organizations operating secondment programs is made available to those interested in initiating similar activities.

Improving the staffing process has been a Commission priority since its Administrative Reform Project began in 1984. Defining and implementing a simpler, more flexible staffing system has far-reaching implications. It requires that both staffing specialists and line managers approach staffing from a renewed perspective, and the Commission acknowledges that such attitudinal changes will be a long-term challenge.

Administrative reform has culminated this year in a major renewal of staffing based on the reaffirmation that the process is first and foremost a management activity. Staffing is key to achieving excellence in the public sector. It is a process which must support the manager in carrying out responsibilities for human resource management in a manner fair and equitable to both employees and prospective employees; it must also be easy to manage, economical to operate and sufficiently flexible to meet changing operational needs.

The Commission initiated the Administrative Reform Project to increase staffing efficiency by eliminating unnecessary complexities, improving the process in departments and delegating staffing authority to line managers where possible.

Early efforts often saw the Commission as a participant on departmental teams reviewing the staffing process in departments. By 1988, the Commission had moved from direct involvement in departmental reform projects to providing ongoing consultation and support. To date, 17 departments have participated in this initiative and continue to report improvements.

This Commission initiative provided a framework adopted by various departments and led to greater flexibility and more effective departmental systems. Although simplifying and streamlining the staffing process will continue to be a Commission priority, administrative reform activities are now being integrated into the Commission's normal consultative services.

Identifying Competence

To ensure that the future Public Service is as highly competent as it is today, the Commission is constantly seeking ways of identifying and selecting talent, potential and competence. This has resulted in significant changes and improvements to existing assessment tools and techniques.

The post-secondary recruitment campaign in the fall of 1988 introduced several new assessment tools including cognitive ability and writing tests which apply a systematic, professional approach to selecting persons with a high level of technical knowledge and learning potential. Work is also in progress to develop improved selection tools and techniques for the selection of senior managers and executives. Particular attention is being given to the rigorous application of high standards for entry into the Management Category.

The Commission is also focusing on the management of certain career streams; namely, financial administrators, personnel administrators, information officers and internal auditors. In each case, the occupational group has undergone extensive study and review by an inter-departmental, inter-agency committee. Improvements have been made in training and developing employees in these career streams, in carrying out human resource planning at the corporate level in these groups and in ensuring the best qualified individuals enter these groups and are promoted within them.

To improve test administration, a new, shorter Second Language Evaluation test was introduced in 1988 to reduce the overall testing time by one hour while maintaining the same level of accuracy.

Selection Standards

Selection standards have undergone intensive study and revision. In 1987, three streamlined documents were published containing the standards for all groups in three of the six occupational categories. In 1988, this work continued. One single document has been drafted describing the principles common to every selection process and the prescribed standards for each occupational group. This new instrument gives managers more latitude to tailor the selection process to the circumstances of the staffing action and the needs of the position.

The new standard establishes that the essential task in personnel selection is to obtain as much information as is necessary to judge the candidates' competence to perform the duties and responsibilities of the position, and to rank them in order of merit.

Supporting Managerial Accountability in Staffing

As with any problem-solving or decision-making activity, the manager must assume full accountability for both the conduct and the outcome of the staffing process. Traditionally this has not been the case; for years, the staffing specialist has been accountable for the process. The Commission now encourages departments to subdelegate to line managers full authority to make selection decisions. The Commission sees the staffing officer as an expert consultant to the line manager, to whom authority for this activity has been subdelegated.

The Commission's approach to delegation is to provide deputy heads with the necessary authority and flexibility to manage human resources effectively. Such authority is a natural extension of the normal managerial responsibilities of the deputy head. It also follows that since line managers are accountable for decisions affecting operations, they must also have the authority to select the people who will in fact deliver the program. Staffing consultants facilitate management decision making as expert advisers. Such collaboration requires an appreciation of the demands, constraints and choices that face the manager, as well as the skill to intervene and make recommendations in instances when options should be considered.

The Commission intends to reinforce and expand departmental authority and provide deputy heads with full authority to subdelegate to line managers or to staffing consultants or both, without reference to the Commission, as long as certain conditions are met. These conditions require that a department define the roles and responsibilities of those involved in the staffing process, assess the competence of managers and staffing officers in their defined role, provide training as necessary to develop and maintain that competence and keep a record of subdelegates. Managers are encouraged to take advantage of the expertise of their staffing consultants in all aspects of human resource management.

While the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to delegate staffing authority, it also requires the Commission to report to Parliament on the exercise of delegated authority. To this end, the Commission is continuing to develop performance indicators and, where appropriate, reporting systems and mechanisms to capture only the information necessary to evaluate the degree to which departmental staffing commitments and responsibilities are managed and met.

The Commission is also assisting departments to implement subdelegation to line managers and to ensure that persons with staffing authority or who provide staffing advice are trained and capable. The Commission is developing reference documents to clarify roles and responsibilities for line managers and consultants and to develop competency criteria for managers. Here the effort to broaden the authority of departments is particularly evident, in that departments will have both the flexibility to determine the standards of competency required within the department as a condition of subdelegation to line managers, and the control in assessing the manager's competence and providing appropriate training.

For staffing consultants, the Commission will undertake the development of core standards of competency common across the Public Service. Departments will be given the choice of using the Commission's training courses or developing their own.

Streamlining and Demystifying the Staffing Process

Authority to act and accountability for decisions must go hand in hand with a workable staffing system. To this end, the Commission is continuing its efforts to streamline, simplify and promote a better understanding of the staffing process.

The Commission has examined how staffing is influenced by corporate values such as the need for competence, representativeness and a career Public Service, by matters of policy and by organizational realities. It has also undertaken extensive consultation with departmental staff at both headquarters and regional levels and with deputy heads.

Recognizing that clear, simple staffing policy and program guidelines will lead to increased flexibility, the Commission has identified those policies and guidelines critical to ensuring that selection is made on the basis of competence and that the staffing system is fair and equitable to all.

Results will become more visible when related products now at approval stages are produced and distributed. These include:

- a revised staffing manual to identify only essential information necessary to managerial decision-making, with the context and substance of key staffing decisions described in simple, concise language;

- a concise overview of staffing in the Public Service of interest to managers, staffing personnel and others concerned with this process in the Public Service of Canada;
- support information to address technical and administrative requirements, and practical guides to provide advice on such topics as developing written tests, conducting reference checks and using standardized assessment techniques.

In consultation with deputy heads, the Commission has also reviewed procedures used for hiring and redeploying managers. Despite a higher percentage of promotions in recent years in the Management Category compared to the rest of the Public Service, studies confirmed a significant degree of dissatisfaction within the Management Category. These studies revealed that senior managers' frustrations were due less to declining opportunities than to the lack of information on when and how positions are staffed in the Management Category, particularly at the lower managerial levels. The view of managers was that the system was closed. The Commission's response was to provide candidates with more information about competitive opportunities by publishing and distributing a weekly information bulletin which lists selected vacancies in the Management Category. Since rapid distribution is crucial, departments have agreed to ensure internal distribution through departmental personnel offices via posting, electronic or regular mail and messenger services.

To obtain more information on particular vacancies, employees are encouraged to contact appropriate representatives of the Commission at headquarters or in the regions. As the Management Resources Information System (MRIS) is being used to identify and screen candidates, employees in the Management Category and its feeder groups are encouraged to keep their MRIS files current to ensure consideration in relevant resourcing actions.

Thus, all interested members of the category and its feeder groups are informed of vacancies and have the opportunity to express interest in appropriate positions. The information bulletin makes the system more accessible and ensures that all potential candidates have the opportunity to be considered. It also provides the hiring manager with an additional tool to help identify and appoint the most qualified candidate without unduly prolonging the hiring process. From July to the end of December 1988, more than 166 management-level vacancies have been published.

In July 1988, the Federal Court of Appeal struck down section 33(1) of the *Public Service Employment Act* (with respect to employees, not deputy heads), which prohibits work for or against a candidate for election or a political party. In the Court's opinion, section 33(1) is too vague, ambiguous and open to discretionary application and therefore in contravention of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

The Court confirmed the validity of the other provisions of sections 33 and 34, in particular, an employee's obligation to seek approval from the Commission for leave of absence without pay to be a candidate for election. Finally, the Court acknowledged the validity of the convention of a politically neutral Public Service.

In August 1988, the Commission published a bulletin informing all public servants of the highlights and consequences of the Federal Court of Appeal decision; namely, that the statutory provision restricting public servants from participating in political activities is of no force or effect but that public servants must still seek and obtain leave without pay from the Commission to seek nomination and be a candidate for election. This replaced an earlier 1988 bulletin published prior to the Court's decision; this earlier bulletin also provided information to public servants on permissible political activities as the law had been interpreted by a lower court. In October, the Commission sought leave from the Supreme Court of Canada to appeal the Federal Court of Appeal decision.

During 1988 two bills, including a government bill with respect to political activities of public servants, were tabled in the House of Commons; however, neither passed. Consequently, with the exception of being a candidate, no statutory restrictions on political activities of public servants existed during the federal election campaign in the fall.

One of these bills — a Private Member's Bill (C-273 "An Act respecting political rights of public employees") — received second reading in the House of Commons and was referred to a Legislative Committee. The Commission presented a brief to the Committee affirming the importance of a politically neutral public service and recommending that the following principles guide parliamentarians with respect to legislation in the matter of political activities of public servants:

- to ensure public trust in government, public servants must be, and appear to be, both politically impartial and free of undue political influence in the exercise of their duties;
- the Canadian public has a right to expect federal public servants to provide full assistance and services required by legislation and government policies and programs in an impartial manner, serving everyone equitably;
- the Canadian government at all times has the right to receive from federal public servants objective and impartial advice, and to expect federal public servants, regardless of their personal political persuasion or affiliation, to implement loyally all decisions of the government;
- subject to the restrictions imposed by the above principles, federal public servants should remain as free as other Canadian citizens to participate in the political affairs of their country; moreover, their employment security should be protected against punitive measures based on unfounded or unsubstantiated perception of political partisanship.

The Public Service Commission believes new legislation is required to protect the impartiality of the Public Service and to address the need to maintain a competent, non-partisan federal Public Service for all Canadians. The Commission also believes public servants should not be unduly restricted in their political rights. Parliament's decisions on this matter will affect not only public servants, but Canadians' perception of their Public Service, their government and Parliament.

1988

Annex I

Requests for Leave of Absence Pursuant to Section 33 of the *Public Service Employment Act*

Under section 33 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking nomination as a candidate and seeking candidacy in a federal, provincial or territorial election must apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that the usefulness of the employee to the Public Service in the position he or she then occupies (and to which the employee will return if unsuccessful in securing nomination or in being elected) would not be impaired by reason of having been a candidate for election.

In 1988, the Commission received 16 requests for leave under section 33 of the Act: 14 were for the federal election campaign in the fall and 2 were for the Manitoba provincial election. With the exception of two withdrawn by the applicants, all requests were approved.

Several principles underlie the mandate of the Commission: the best qualified persons are to be appointed to ensure a highly competent Public Service; employees are to be treated fairly and equitably; and managers are to be served by a staffing system that responds quickly to their needs.

To give meaning to these principles, the Commission conducts appeals and investigations, monitors staffing and carries out audits. Clearly, a staffing system that responds quickly to needs but does not deliver the best person for the job, or that does not treat candidates fairly, would be in no one's best interests. A situation that allows favouritism or bureaucratic patronage will not lead to a highly competent Public Service, and one which allows harassment or any other condition likely to impair productivity or morale in the workplace is not one that managers or the Commission could condone.

Recourse for Public Servants

The Commission provides two avenues of recourse as part of the staffing system. If the matter concerns an appointment from within the Public Service or a recommendation to demote or release an employee for incompetence or incapacity, recourse is to the appeals process. If the complaint concerns an allegation of irregularity in a non-appealable staffing action or an allegation of personal harassment in the workplace, recourse is to the investigations process.

Appeals serve, among other things, to ensure the maintenance of a high calibre of appointments from within the Public Service. Similarly, investigations enable the Commission to ensure that highly qualified persons are recruited from outside the Public Service and that employees are treated fairly. These recourse mechanisms guarantee that both the employee and the manager are given an opportunity to be heard.

To prevent the inappropriate use of recourse mechanisms and mistakes which cause inevitable delays in the staffing process, the Appeals and Investigations directorates are available to give advice and assistance to managers, employees and bargaining agents.

Section 21 of the *Public Service Employment Act* gives rights of appeal against appointments made by closed competition, or those made without competition that, in the Commission's opinion, prejudicially affect the appellant's opportunity for advancement. Section 31 provides the same right against recommendations for demotion and release for incompetence or incapacity.

The merit principle is satisfied when selection criteria are set in relation to job requirements and when the highest ranking candidates are selected.

Section 21 provides for an inquiry to review the selection process to determine whether the merit principle was respected.

Appeal procedures have been refined over the years by rulings of the Federal Court. For example, parties now have the right to call witnesses, appeal boards have the discretion to hold public or private hearings and successful candidates must now be given the opportunity to be heard.

One of the findings made by the program evaluation of the appeals function announced in the Commission's *Annual Report 1987* involved a comparison of similar processes in other jurisdictions. Five figures: 700, 314, 140, 90, 62 represent the number of days it takes to process an appeal in France, the United States, British Columbia, Quebec and the Canadian federal Public Service. This study and a survey on the satisfaction of parties involved in appeals testify to the quality and speed of this recourse mechanism and the high degree of satisfaction among the users in terms of fairness, the treatment of their concerns and focus of the hearing, regardless of the outcome.

The evaluation noted, however, that the more experience employees have with appeals, the better they perceive this recourse mechanism. On average, employees who appeal do so only once in their career, and most managers are called upon to justify their decisions only once.

Service to Employees and Departments

In 1988, the Commission also established closer links with its clients.

- It began a column in its publication *Dialogue* to translate the impact of appeal decisions into concrete terms. It hopes to guide managers in their activities to prevent unfortunate actions or decisions that might lead to an appeal.
- It improved its *Info Appeal* publication for parties affected by appeals. By this means, in easily understood language, it provides up-to-date information on selected appeals so that personnel advisers, union representatives and others are better able to play their roles fully. A reader survey is underway.
- Finally, the Commission expanded its appeal information service. Appeal board chairpersons are available upon request to any group of employees, managers or union representatives wishing to discuss this recourse mechanism.

Major Decisions in 1988

Three Federal Court of Appeal judgments directly affected appeals:

- The Court extended the right of appeal in one sense
- but restricted it in another,
- while better protecting the rights of employees.

These judgments are briefly summarized below.

Patterson v. Public Service Commission Appeal Board

(File No. A-173-87)

Situation: The applicant participated in a closed competition for a position identical to her own, but which reported to a different supervisor. The selection board found that she did not have the qualifications required to occupy the position.

The appeal board ruled that it had no jurisdiction to hear her appeal under section 21 of the Act. It contended that she was not an unsuccessful candidate in the competition because she occupied a position identical to the one to be filled.

Judgment: The Court set aside the appeal board's decision. The appellant had clearly participated in the competition; the selection board had found her unqualified. The applicant was obviously an unsuccessful candidate with a right of appeal.

Christie v. Department of National Revenue

(File No. A-581-87)

Situation: An employee's medical assessment, previously prepared to determine if the employee was entitled to a pension under the *Public Service Superannuation Act*, had come into the hands of the deputy head, who then used it in recommending a release for incapacity. The appellant objected but the appeal board ruled that the assessment was admissible.

Judgment: The Court set aside this decision, noting that confidential information which the appellant had provided to another authority to obtain a pension could be used only for that purpose.

Kroeplin v. Public Service Commission Appeal Board

(File No. A-323-87)

Situation: The Commission considered applications by persons from within and outside the Public Service, claiming to have held open and closed competitions simultaneously. As the selection appealed was the result of the closed competition, it argued that the appeal board had jurisdiction, which the successful candidate contested. The appeal board sided with the Commission. Candidates from within the Public Service thus had a right of appeal.

Judgment: The Court set aside this decision. The Commission had made no decision in advance as to the type of competition it would hold; therefore it was necessary to examine the facts. Because 25 candidates from outside the Public Service were considered, an open competition had thus been held, and no appeal could be filed.

The Impact of Appeal Decisions

Decisions by appeal boards established by the Commission under the Act greatly affect its policies and departmental responsibilities.

Four appeal board decisions define the obligations of managers or the rights of appellants. They concern:

- the assessment of qualifications;
- part-time employees who become full-time employees; and
- the appeal period in cases where the parties involved have not been officially informed of the appointment.

Here are the most significant decisions in 1988.

The Laberge Case and its Consequences

The *Annual Report 1987* discussed the Federal Court judgment in *Laberge v. Attorney General of Canada*. The Court ruled that the selection board erred in failing to assess an item of knowledge needed to perform the duties of the position. According to the Court the merit principle required that this knowledge be assessed. This judgment continued to affect the Commission's appeal board decisions in 1988.

The *Tokar et al.* decision (87-21-TAX-45) confirms that managers in a competition must assess all qualifications needed to perform each duty of the position. The *Paul* decision (88-21-EIC-107) specifies, however, that a department is not required to assess a minimal qualification that an incumbent of a position can easily acquire on the job.

This decision also reinforces the Commission's recent, more flexible selection standards, which have been the central issue in many appeals in 1988.

From Part-Time to Full-Time

Departments often hire part-time employees. Where the department requires their services, these employees sometimes become full-time.

The appeal board in *Finch et al.* (87-21-PEN-13J) decided that when benefits are considerably increased for the employee, this change in status constitutes an appointment. The department is challenging this decision before the Federal Court of Appeal.

The Appeal Period

The *Regulations* prescribe a 14-day period for employees to appeal appointments. One employee, however, appealed an acting appointment 10 months after it started. He claimed he had never received a notice of right of appeal; yet he had known for a long time that the appointment was in effect.

The *Pelletier* decision (88-21-DND-3J/4J) unequivocally invalidates this claim. This delay in taking advantage of his right when he was in a position to do so, whether or not the employee was officially informed of the appointment, had the effect of depriving him of his right. If the appeal had been allowed, the department and the persons involved would have been severely penalized.

Appeals in 1988

The number of appealable selection processes increased from 6 349 in 1987 to 8 844 in 1988, as did the proportion of these which were appealed: it rose from 12.1% in 1987 to 15.8% in 1988. The percentage of appeals which were allowed was 13% compared to 14.4% in 1987.

Jurisdictional cases are those where it is unclear whether the appeal is a proper one under section 21 or 31 of the Act; such cases account for a very high proportion of the workload of the appeals directorate. There were 349 such cases in 1988; in 40 cases an appeal board was established to deal with the jurisdictional issue and, if warranted, with the merits of the case as well.

1 356 appeals were decided in 1988. Of these, 1 303 were lodged under section 21 of the Act. Because a single decision often covers the appeals of several persons, there are always fewer decisions than appeals; in 1988, 709 decisions were rendered, 80.4% of them within 10 days of the hearing. In 1987, the comparable figures were, 631 decisions rendered, 82.2% within 10 days of the hearing.

The balance of appeals disposed of in 1988, 53, had been lodged under section 31 of the Act. Of these, 1 was allowed, and 67.7% of these decisions were rendered within 10 days of the hearing. In 1987, the comparable figures were 45 appeals disposed of, 4 of them being allowed, and 57.1% were rendered within 10 days of the hearing.

Investigations

The Commission investigates and resolves complaints relating to the *Public Service Employment Act and Regulations* (except those relating to appealable matters). It also investigates and resolves complaints pursuant to Treasury Board's policy on harassment in the workplace. At the request of deputy heads and/or the Chairman of the Commission, special investigations are also conducted which may relate to employment issues outside this mandate.

In 1988, the emphasis in investigations was placed on the use of the mediation process, which affords both parties an opportunity to resolve the complaint on a "no fault" basis, rather than through a formal investigation. The mediation process was used in approximately 14% of all complaints.

1988

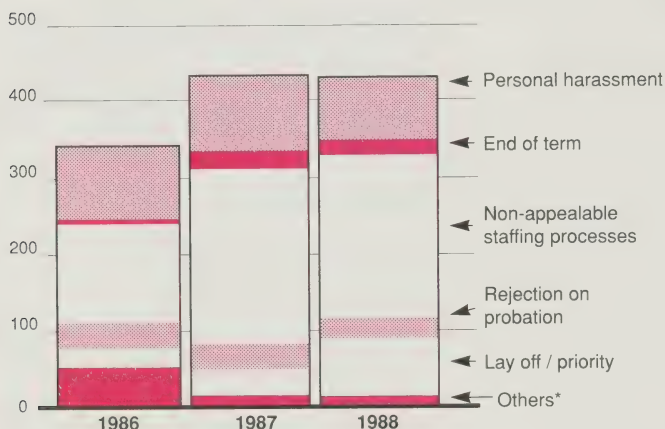
In addition, investigations officers in all regions have given information sessions to employees and union officials; similar information sessions were held with departmental coordinators for the personal harassment policy and departmental investigators.

The Investigations Directorate also participated in the development of a course for departmental harassment investigators to be included in the Commission's regular curriculum of training courses.

In 1988, 1 517 complaints were received, a 10.8% decrease over the 1 701 complaints in 1987. Because of the Directorate policy requiring complainants to attempt to resolve problems before seeking third-party intervention, many of these were referred back to departments for resolution. However, 432 were accepted for formal investigation, about the same number as in 1987. Graph H and Table I provide detailed data on investigation activity since 1986.



Number of Formal Investigations by Subject of Complaint



* Includes complaints on such matters as resignation, political bias and abandonment of position.



Disposition of Investigation Cases

Cases	1986		1987		1988	
	No.	%	No.	%	No.	%
Carry-over from previous year	339		241		316	
Opened	325		435		432	
Closed						
• allegation founded	71	17	50	14	70	16
• allegation unfounded as stated but corrective action required	35	8	16	4	20	4
• allegation unfounded	209	49	162	45	206	46
• complaint withdrawn	38	9	31	9	36	8
• cases resolved during investigation	70	17	101	28	115	26
Total cases closed	423	100	360	100	447	100
Carry-over to following year	241		316		301	

The following case summaries illustrate the types of complaints received and their disposition.

Staffing Process

Summary:

The complainant, a former employee of the department, had applied in an open competition for a position similar to the one he formerly held. He qualified and was verbally offered a position. He was later advised that he was considered unqualified as a result of a reference check from a former supervisor. The complainant alleged that his qualifications had not been properly assessed.

Resolution:

The investigation found that the former supervisor's reference was an inaccurate reflection of his performance, which had been satisfactory. After a review of the complainant's qualifications, the department offered him a position. As the complainant had relocated by that time, he was unable to accept the offer; however, he was referred for a similar position in the city to which he had relocated.

Summary:

Several candidates in an open competition alleged that their qualifications had not been properly assessed, that one selection board member was biased because his spouse was a candidate and that the selection criteria had been altered after the process had started.

Resolution:

The investigation concluded that the allegations were founded. As corrective action, the department agreed to reassess the complainants, to take appropriate action to appoint those qualified and to compensate the complainants for any loss of income.

Staffing Irregularities

Summary:

The complainant was hired as a temporary clerk. Her term employment had been progressively renewed for a total of five years and six months when her employment terminated. She was rehired one month later. Although the complainant had over five years' employment she was not made an indeterminate employee by the department because she had previously taken a leave of absence which in the department's opinion constituted a break in continuous service. The department considered that because of the leave, the complainant's service for purposes of reaching the five-year requirement would be counted only from the date of her return from the leave of absence. The complainant alleged that she was not treated in accordance with the employer's policy on long-term specified period appointments (five-year exclusion order).

Resolution:

The investigation concluded that the complainant maintained her employee status during the period of her authorized leave and that it did not constitute a break in service.

The department agreed to convert the complainant's tenure from term to indeterminate and to adjust her pay as if the conversion had occurred on the date she would have reached five years continuous employment.

Summary:

The complainant was declared surplus as a result of her rank on a reverse order of merit list. The committee established to assess merit used several criteria and in the complainant's case, the determining factor was that she had obtained only a satisfactory rating on her last appraisal. The complainant alleged that merit had not been properly determined, as the appraisal was over 10 months old and it was the only time she had received a merely satisfactory rating in her 10 years of Public Service employment.

Resolution:

The investigation found that the committee should have taken into account both the employee's performance at the time the list was being established and her performance over the entire period of her employment. The department agreed to reinstate the complainant in her position.

Harassment

Summary:

The complainant was a pay and benefits clerk, who alleged personal harassment on the part of her supervisor. This included his suggesting she had a perceptual handicap, that she see a psychiatrist, that she move to another position and being overly critical of her work performance. The complainant reluctantly agreed to take another position but due to the stress she was under, subsequently took a one-year leave without pay. On her return she was appointed to a lower-level position.

Resolution:

The investigation established that the complainant's supervisor was having performance difficulties in his job, that he did not provide appropriate supervision and that his actions constituted harassment.

The complainant's leave without pay was converted to sick leave and she was reappointed retroactively to a pay and benefits clerk position.

Summary:

The complainant was a secretary. Shortly after the appointment of a new supervisor, a number of areas including responsibility for travel claims, break schedules and telephone duties led to a conflict between the complainant and her supervisor. The complainant alleged that she had been subjected to personal harassment.

Resolution:

The complaint was resolved through mediation. The parties agreed to meet bi-weekly to ensure a mutual exchange of information; the supervisor agreed not to revise the complainant's job responsibilities as he had initially planned; the supervisor agreed to review and subsequently removed a written reprimand; the parties agreed to make a conscious effort to improve their interpersonal working relationship.

Rejection on Probation

Summary:

The complainant was hired as a language teacher during the fall of 1986. His performance was assessed as marginal for two consecutive periods and unsatisfactory at the end of the probationary period. His employment was terminated as he did not meet the requirements of the position. The complainant alleged that he had been wrongfully rejected on probation.

Resolution:

The investigation concluded the complaint was unfounded. The department had given the employee sufficient time on the job to display the necessary qualifications, a clear definition of job requirements, functions and responsibilities, the opportunity for a periodic employee/supervisor forum to review his progress and assistance by the supervisor in correcting identified deficiencies.

Audit/Monitoring Activity

Personnel Management Audit

In 1988, the Commission audited four departments and successfully tested the recently modified audit process and revised audit guides for the audit of classification, training, the management of sick leave and human resource planning.

It concluded there was a need for continued improvements in the following areas:

- job description review and update;
- implementation of classification monitoring activities;

- the implementation of the new security policy in staffing;
- the management of staff training and development to avoid duplication of effort and to ensure that training objectives are met.

On the other hand, the Commission was pleased to find that:

- successful efforts had been made to redeploy employees affected by workforce reduction;
- appointments to and promotions within the Public Service were made in conformity with the *Public Service Employment Act* and Commission policy;
- departments' human resource plans continued to reflect the increased participation of line managers;
- measures taken by the Commission to improve the administration of the staffing process in departments through its Administrative Reform Project have had a positive effect.

The Monitoring of Staffing

In 1985 the Auditor General and in 1986 the Public Accounts Committee of the House of Commons recommended that the Commission analyse on a continuing basis the needs and problems of the Public Service as a whole regarding the staffing system. They also recommended that a separate function be established which would effectively monitor departmental staffing operations. In last year's Annual Report, the Commission reported on developments taking place in the whole area of monitoring and audit activity. The actions of the Commission on these and related matters were recently scrutinized by the Auditor General as part of the follow-up review to his 1985 Report on the Commission's activities. Concluding on the latter exercise, the Auditor General's 1988 report confirms that the Commission has moved "aggressively" in acting upon earlier recommendations, and that with respect to the recommendations made by the Public Accounts Committee, "...action had been taken on all recommendations, and improvements were evident in several areas."

Annex I — Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Section 21 of the *Public Service Employment Act* provides a right to appeal to persons whose opportunity for advancement has, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the situation following appropriate guidelines.

In 1988, the Commission rendered 455 opinions under section 21. In 112 or 25% of these, it found that the employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment while in 162 cases, 36% of the total, it found that had not been the case. For the remaining 181 cases, (39%) the Commission decided for a variety of reasons that no opinion was called for. Where an employee receives a favourable opinion from the Commission, his or her appeal will not necessarily be heard and disposed of in the same year. With this in mind, appeals against 92 selection processes held without competition were heard and disposed of by an appeal board in 1988. Twenty-five of these (27%) were allowed and 67 (73%) were not.

Annex II — Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the *Public Service Employment Act*, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay.

In 1988 the Commission approved 75 releases and one appointment to a position at a lower maximum rate of pay.

The five-year Workforce Adjustment Program, announced in the May 1985 budget, continued in 1988. This program was introduced to effect a net reduction of 15 000 person-years in the Public Service by the end of fiscal year 1990-91.

In 1988, the commitment to maintain service while reducing the workforce continued. So, too, did the commitment to minimize the effect on employees through the use of attrition, redeployment and retraining for existing and anticipated vacancies.

The total number of employees laid off over the period of workforce adjustment ending December 1988 was 866. This represents 0.4% of the total indeterminate employee population of 207 024 at the beginning of the program. During the period, the total indeterminate Public Service population declined 6.4% to 193 700.

As demonstrated in Tables J and K, 18 674 indeterminate employees have been affected since the program began. Of these:

- 65.3%, (12 195 employees) have been or will be placed either by their home department or by the Commission, or as a result of a privatized function or devolution;
- 25%, (4 671 employees) did not require assistance because they planned to retire or resign or in fact did so, or had no further interest in Public Service employment;
- 6.5% (1 222 employees) still require the assistance of the Commission; of these 1.5% (280 employees) are currently laid off but retain their priority entitlement;
- 3.1%, (586 employees) were laid off and their priority entitlement expired.

Table J provides a breakdown of workforce adjustment results for each of the six occupational categories. In three categories, the percentage of employees affected is proportional to the relative size of the category vis-à-vis the total indeterminate population of the entire Public Service.

It is in the two largest categories that the greatest percentage of employees has been affected. While the Administrative and Foreign Service Category made up 27% of the total indeterminate population on January 1, 1986, 31.7% of the employees affected to date were within that category. Similarly, while the Administrative Support Category comprised 28.9% of the indeterminate population on January 1, 1986, 32.9% of employees affected were from that category. In both categories, however, the percentage of persons whose priority entitlement expired has been held significantly below their representation (20% and 21.3% respectively). Conversely, employees in the Technical Category made up 12.5% of the indeterminate workforce on January 1, 1986; however, only 6.3% of the total number of employees

affected were from that category. 6.3% of those whose priority entitlement has expired were also from the Technical Category.

Although the percentage of persons affected in the Operational Category is virtually the same as its relative size (18.4% vs 18.9%), the percentage of persons whose priority entitlement has expired is somewhat higher at 34.8%.

When analyzed by region (see Table K), for five of the 12 provinces and territories, the percentage of the total affected in each area is within one percentage point of the relative size of the indeterminate population on January 1, 1986 in that area. Of the seven other areas:

- in Nova Scotia, those affected represented 3.6% of the national total, while those who have seen their priority status expire represented 3.8% of the national total. On January 1, 1986, 6.3% of all indeterminate employees of the Public Service were in Nova Scotia.
- in Alberta as well, the percentage of the total affected (4.5%) is below the percentage of indeterminate employees in that area (5.9%). The percentage of those for whom priority entitlement has expired is 2.4% of the national total.
- on January 1, 1986, 32.2% of all indeterminate public servants were employed in the National Capital Region. Since the beginning of the program, 30.8% of all those affected are from this area, as are 24.7% of those whose priority entitlement has expired.
- while 16.3% of all indeterminate public servants were employed in Ontario (outside the National Capital Region), 15.1% of those affected and 20.1% of those whose priority entitlement has expired, are from this area.
- where 14.2% of indeterminate public servants were employed in Quebec (outside the National Capital Region), the percentage of the national total affected is 17.8%. Quebec, however, represented only 14% of the total whose priority entitlement has expired.
- in Saskatchewan as well, the percentage of public servants affected (4.2%) is greater than the relative size of the indeterminate population (2.7%) on January 1, 1986. Those whose priority entitlement has expired represent 13% of the national total.
- in the Northwest Territories, although the percentage of those affected (4.4%) is larger than the relative size of the indeterminate population (0.7%), most of those affected (67.2%) were placed by privatization or devolution. The priority entitlement expired for 13, representing 2.2% of the national total.

J Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on December 31, 1988 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by occupational category

	Management	Scientific and Professional
Employees identified by Department as affected	201	1 806
Less:		
Employees already placed by the home department	76	383
Employees who will be placed by the home department	24	45
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	250
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement.	39	446
Employees placed by the Commission	29	404
Total	168	1 528
Employees requiring Commission assistance:	30	178
Not yet declared surplus	8	32
Surplus	20	99
Laid off	2	47
Priority entitlement expired	3	100

^a Includes 3 employees for whom the occupational category was not specified.

On December 31, 1988, of 5 972 employees directly affected by workforce adjustment in fiscal year 1988-89:

- 5 362 (89.8%), have had their cases resolved — 3 045 employees have been or will soon be placed by the home department or the Commission; 398 have been or will be placed as a result of a privatized function or devolution; 1 919 did not require assistance because they planned to retire or resign or in fact did so, or had no further interest in Public Service employment.
- 610 employees still require Commission assistance: 479 have been declared surplus to requirements; 131 have been laid off but still retain their priority entitlement.
- no employees identified as affected in 1988-89 have seen their priority entitlement expire.

The commitment to retraining employees for current or anticipated vacancies at an equivalent level

also continues. In 1988 there were 89 cases of approved interdepartmental retraining which led to the placement of 80 employees. At year end, 66 employees were undergoing retraining for existing or anticipated vacancies.

Table L provides details on the numbers of indeterminate employees entitled to priority status in 1988, including those whose priority is not related to the Workforce Adjustment Program (e.g., by virtue of a return from leave of absence or having been on a minister's staff).

Public servants themselves, by virtue of their competence, have demonstrated that they are indeed adaptable to change. Many have taken training, been relocated and accepted and successfully dealt with the risks and challenges during this period of transition. The result for many has been the attainment of new career options and choices.

1988

Table J—Continued

Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Total
5 915	1 168	6 152	3 432	18 674^a
1 982	300	2 314	795	5 850
307	72	351	93	892
58	76	125	514	1 023
1 555	276	1 428	927	4 671
1 550	307	1 499	641	4 430
5 452	1 031	5 717	2 970	16 866
346	100	310	258	1 222
23	6	20	21	110
279	76	219	139	832
44	18	71	98	280
117	37	125	204	586

1988



Workforce Adjustment and Province or Territory

Status on December 31, 1988 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by province or territory

	Newfound- land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)
Employees identified by Department as affected	321	96	667	682	3 323
Less:					
Employees already placed by the home department	152	29	191	171	1 350
Employees who will be placed by the home department	10	4	37	16	144
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	0	1	9	20
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	54	15	144	156	785
Employees placed by the Commission	78	37	223	262	715
Total	294	85	596	614	3 014
Employees requiring Commission assistance:	25	11	49	55	227
Not yet declared surplus	1	0	5	4	16
Surplus	22	10	39	45	146
Laid off	2	1	5	6	65
Priority entitlement expired	2	0	22	13	82

1988

Table K—Continued

National Capital Region	Ontario (except NCR)	Mani- toba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	North- west Territories	Total
5 745	2 826	874	783	838	1 663	43	813	18 674
1 847	701	273	201	200	697	8	30	5 850
257	262	101	12	22	27	0	0	892
2	148	63	111	87	33	3	546	1 023
1 693	836	207	136	169	402	8	66	4 671
1 394	644	152	190	274	299	11	151	4 430
5 193	2 591	796	650	752	1 458	30	793	16 866
407	117	53	57	72	136	6	7	1 222
57	10	1	2	1	12	0	1	110
297	68	30	40	46	81	6	2	832
53	39	22	15	25	43	0	4	280
145	118	25	76	14	69	7	13	586

1988



Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status^a

Reasons	Number of employees		
	Available	Unavailable ^b	Total
Leave of absence — returnees/replacements	534	73	607
Ministerial staff	16	4	20
Lay-offs ^c			
• reorganization	369	105	474
• privatization	192	250	442
• decentralization	2	1	3
Surplus ^d			
• reorganization	3 167	698	3 865
• privatization	24	3	27
• decentralization	46	8	54
Unsuccessful language training	7	1	8
Reinstatement	310	11	321
Relocation of spouse	543	40	583
Total	5 210	1 194	6 404

^a The figures show the number entitled to a staffing priority during 1988 regardless of the date on which the priority entitlement began.

^b Entitled to, but not exercising staffing priority.

^c Of the 919 persons laid off, 442 were privatized with a job offer and 93 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

^d In addition, 246 employees were declared surplus in 1988 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

The Commission's efforts in 1988 in the area of employment equity were aimed at achieving two major objectives: the gradual integration of the employment equity principle in the normal staffing process, along with increased awareness of this principle among all parties concerned, and the delivery of special measure programs.

These two approaches are complementary. Special measures play a key role, since they are designed to address the inequitable employment situation of the designated groups. These measures help to make the Public Service more accessible to members of those groups.

At the same time, for progress to be lasting and widespread, it is vital that efforts be made in all human resource management activities, ranging from recruitment and referral to training and promotions. The Commission feels that when employment equity becomes an integral part of all staffing activities and qualified candidates from all groups have an equal opportunity to compete for positions in the Public Service, it may then be said that the merit principle is being effectively applied.

Employment Equity Initiatives

The integration of employment equity practices into all regular staffing activity requires the commitment of members of the personnel community and employment equity officers and coordinators service-wide. With this in mind, the Commission is reviewing staffing and other personnel courses to ensure employment equity issues are properly addressed, and providing regional Commission staff with training on the integration of employment equity into regular staffing services.

Departmental managers are also an integral part of the staffing equation, and raising their understanding of the principles of employment equity will accelerate the pace of change as well. Departmental managers make the final hiring decisions and ensure that the Public Service reaches its employment equity goals.

The Commission has certain exclusive responsibilities in the areas of outside recruitment and Management Category appointments. Employment equity issues are being addressed in the post-secondary recruitment strategies and in the broader recruitment and referral projects discussed in earlier chapters. The Commission is also refining its strategies to better ensure that employment equity considerations are present in all resourcing activities for the Management Category. Having successfully pursued strategies to increase the representation of women in the management ranks, the Commission is examining ways of adapting relevant practices to the other designated groups.

Other initiatives include improving the quality of data on designated group participation in staffing activities and ensuring, through personnel audits, that departments are effectively implementing employment equity program measures. The Commission is participating in interdepartmental efforts with the Treasury Board Secretariat to refine the Public Service data base on designated groups to facilitate and monitor their progress within the federal Public Service.

Service to Departments

As part of its regular activities, the Commission actively assists departments in meeting their employment equity objectives. Numerical objectives are reviewed and approved each year by Treasury Board Ministers. These activities include soliciting applications from members of the designated groups through career fairs and contacts with community associations; managing an inventory of qualified candidates from which managers can recruit; providing career advice and assistance; ensuring that qualified designated-group members are referred to managers for developmental assignments, as well as appointment and promotion opportunities; and providing advice and assistance to managers concerning the employment of designated-group members. The Commission provides labour market analysis on the availability of designated-group members for specific occupational categories and groups within the Public Service. The analysis is provided via the Treasury Board Secretariat to assist departments in the preparation of their multi-year human resource plans.

The Commission's energies have also been directed towards the fostering of a greater understanding of the concerns and special needs of designated-group members through the promotion of such initiatives as the Cross-Cultural Awareness Workshops on Aboriginal Peoples; "Windmills," an attitudinal training program on the employment of disabled persons and a seminar on part-time work in the federal Public Service. Departmental demand for the workshops and seminars continues to be high across Canada.

The Commission is developing an orientation package to initiate newly appointed visible minority group members to the Public Service and it will be developing a similar package for members of the other designated groups. It is also developing a management information seminar on the employment situation of visible minority group members in the Public Service; this seminar will explain the recruitment options available to managers, including the use of the Visible Minority Employment Program.

Special Measure Programs

In 1988, the Commission continued to administer the special measure programs on behalf of Treasury Board. These special training and employment programs complement the regular staffing process and are delivered through a network of regional Commission coordinators. A key feature of these programs is that resources are allocated by Treasury Board via the Public Service Commission to departmental managers to assist them in the recruitment of designated-group members. In January 1988, Treasury Board announced the extension of these programs for a period of five years, to March 1993. These include the ACCESS Program for Disabled Persons, the Visible Minority Employment Program, the Northern Careers Program, the National Indigenous Development Program, and the Women's Career Counselling and Referral Bureau. In April 1988, the administration of the new special measure program called "OPTION: Non-Traditional Occupations Program for Women" was delegated by the Treasury Board Secretariat to the Commission. It, too, was extended to March 1993. With the exception of the "OPTION" program, these special measures programs focus primarily on positions at the officer and managerial levels.

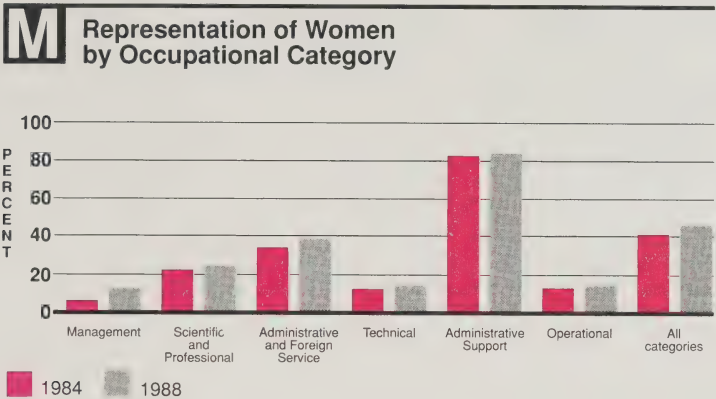
1988 also saw the Technical Aids Loan Bank receive additional resources to increase the availability of technical aids for disabled employees. The Loan Bank, which is administered by the Commission, provides short-term loans of work-essential devices ranging from closed circuit television systems which magnify printed material, to elevating wheelchairs which provide disabled employees a greater degree of mobility. Technical aids help disabled employees carry out their duties with greater efficiency and increased independence. The Commission also offered advice and assistance to departments on the purchase of technical aids for disabled employees.

Women

In 1988, significant progress was made in the representation of women in the federal Public Service. Particular gains were realized in the Management Category and the Administrative and Foreign Service Category. In fact, over a period of five years, gains have been made in all categories, as indicated in Graph M below. Over this five-year period, substantial gains have been made in a number of non-traditional groups, such as Law, Medicine, Psychology, Scientific Regulation, and Program Administration.

The Commission concentrated its efforts on increasing the representation of women in certain occupational groups in the Scientific and Professional, Technical, Operational, and Administrative and Foreign Service categories through the administration of the "OPTION" program. An occupational group is considered "non-traditional" if both the current representation of women in the group, and their external availability in the workforce is less than or equal to 30%. "OPTION: the Non-Traditional Occupations Program for Women" assists departments in recruiting women into non-traditional positions. During the year, 57 women were placed in non-traditional groups in 16 federal departments. The Commission also developed a seminar on women and non-traditional occupations in the Public Service. This promotion and recruitment tool will contribute to achieving established objectives.

In the Management Category, women now account for 12.3% of the employees, numbering 559 out of a total of 4 537. The activities of the Women's Career Counselling and Referral Bureau support the Public Service's efforts to achieve more equitable representation in the Category by counselling and referring women at the SM minus one and SM minus two levels for professional development assignments and appointments to the Management Category. At the end of 1988, the Bureau had an inventory of 139 women at the two levels immediately below the Management Category that it considered ready for appointment to this category. During the year, 56 clients of the Bureau were appointed to the Management Category, or 58.9% of women appointed to the category.



The ACCESS Program for Disabled Persons

The ACCESS Program for Disabled Persons is available to persons who lack the work experience necessary to compete equitably for positions in the federal Public Service. The program provides on-the-job training for disabled persons and the opportunity to acquire experience in a particular job. In 1988, there were 176 new entrants to the ACCESS Program. Of these, 93 were women and 83 were men. The majority of these assignments were in the Administrative and Foreign Service and Administrative Support categories (43 and 109 respectively). Also, 168 persons completed the program in 1988, for a total of 834 over a five-year period. Since its inception in 1983, 130 persons have been appointed to indeterminate positions in federal government departments through the ACCESS Program.

The Visible Minority Employment Program

The Visible Minority Employment Program is designed to recruit members of visible minority groups for term or indeterminate positions in federal departments. Emphasis is on positions at the officer and management levels. On-the-job training opportunities are available to applicants who do not meet the requirements of a specific job. During 1988, 74 persons completed their involvement under the Visible Minority Employment Program. There were 75 new entrants to the Program in 1988 (28 women

and 47 men), with participants going to 18 federal departments. Of these, 80% of the assignments were to indeterminate positions and 72% were in the Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories.

The Northern Careers Program

The Northern Careers Program (NCP), which began in 1975, is designed to increase the representation of aboriginal peoples who reside in the Yukon and the Northwest Territories in federal government departments and agencies. The Program consists of educational assignments and on-the-job training assignments with emphasis on recruitment to officer and management level positions to increase representation of aboriginal peoples. The Program allows for educational sponsorship as well as assignments with the Territorial governments and with Band organizations.

During 1988, 31 participants were provided with assignments in federal government departments through the Northern Careers Program. Of these participants, 13 were women and 18 were men. Also, 41 participants completed their involvement under the Northern Careers Program in 1988, for a total of 165 over the past five years.

The National Indigenous Development Program

The National Indigenous Development Program (NIDP) provides Canada's aboriginal peoples with the opportunity to receive training and career development assignments usually in officer and management positions in federal government departments and agencies across Canada.

During 1988, 103 aboriginal persons were provided with training and developmental opportunities in 27 departments across Canada. Of these, 54 were women and 49 were men. In 1988, 67 persons completed their involvement under the NIDP, for a five-year total of 247.

Note: Treasury Board, which is responsible for the Employment Equity Programs, publishes an annual report on the representation of designated group members in the federal Public Service. Detailed data on this subject can be obtained from the Treasury Board Secretariat.

In the area of official languages, the most important event of the year was the proclamation, in September 1988, of the new *Official Languages Act*. The new Act incorporates the principle of full participation of anglophones and francophones contained in the Parliamentary Resolution of 1973. As did the Resolution, the Act stipulates that equitable participation of English-speaking and French-speaking Canadians must be achieved within the merit principle.

An important feature of the new Act is its recognition that anglophone and francophone participation rates may vary from one federal department to another depending on such factors as the department's mandate, clientele and location.

In taking a department's mandate and clientele into account, the new Act thus recognizes, for example, that since most translation in federal departments is from English to French, the department responsible for all translation will have a higher proportion of francophone employees relative to their representation in the population.

Similarly, in taking departmental location into account, the Act implicitly recognizes that the francophone population of Canada is mainly concentrated in Quebec, New Brunswick and certain parts of Ontario. Since most Public Service recruitment is done at the local or regional level it would be unrealistic to expect, for example, that overall francophone participation in federal departments in the predominantly English speaking regions, or that anglophone participation in Quebec, will be similar to their respective participation rates in the rest of the country.

By the same token, in looking at individual departments, it is not surprising to find that those departments located exclusively or almost exclusively in the National Capital Region, where 32% of the local population is francophone, usually have a higher proportion of francophone employees than the national average. It is also normal that those departments whose employees are located mainly in English speaking regions of the country have a higher proportion of anglophone employees than their representation in the country as a whole.

It is also important to examine participation rates on a regional basis because the distribution of the federal Public Service is different from that of the Canadian population. For example, the National Capital Region has only 3% of the Canadian population, but 33% of federal public servants.

Regional Participation

At the end of 1988, the participation rate of the official language minority group in federal departments in most regions was similar to its share of the regional population. In Saskatchewan, for example, where francophones make up 1.2% of the active labour force, 1.6% of federal Public Service positions were held by francophones. Similarly, in Nova Scotia where 3.2% of the workforce is francophone, the participation rate was 3.7%, while in the Yukon, the respective proportions were 1.5% and 1.2%.

In New Brunswick, where francophone participation in the federal Public Service was a source of concern in past years, the situation has greatly improved. Over the last five years, francophone participation increased from 25.6% to 30.4%, approaching the 32% francophone share of the active labour force of the region. Moreover, in the federal Public Service in New Brunswick, francophone participation is similar in both the officer and support categories. A balance is also found in recruitment where in 1988, 34.8% of officer level recruits and 32.8% of support level recruits were francophones.

The only region where the overall official language minority participation remains much lower than its proportion of the population is Quebec (excluding the National Capital Region) where anglophones make up 14.6% of the active labour force, but hold only 5.6% of federal Public Service positions. While recruitment efforts since 1982 have stemmed the decline in the anglophone participation rate in the federal Public Service in Quebec, for the last four years anglophone participation has remained static. As was pointed out in previous reports, age is an important factor with regard to the situation in Quebec since anglophone public servants are on average older than their francophone colleagues and their retirement rate has been higher than their rate of entry to the Public Service.

Moreover, unlike the situation in New Brunswick, anglophone participation in Quebec is imbalanced between officer and support levels. In 1988, anglophones held 8.3% of officer positions but only 3.1% of support positions.

1988

Similar imbalances in Quebec recruitment in previous years led to the establishment, in 1987, of a special committee to find means of further increasing anglophone recruitment, particularly in the support categories. This special committee, chaired by a Commissioner, is composed of senior officials from 10 of the largest federal departments in the region and representatives of the Commissioner of Official Languages, the Treasury Board Secretariat and Quebec anglophone associations. The Committee met twice in 1988 to review the preliminary results of the measures it had proposed to increase anglophone recruitment. While the overall (7.7%) recruitment rate of anglophones in Quebec remained static in 1988, in support level recruitment it went from 3.8% to 4.1%.

Another region of concern to the Commission is the National Capital Region where the francophone participation rate of 36.8% is somewhat higher than the 32.2% francophone share of the local labour force. The source of concern is the persistent serious imbalance between officer and support levels. At the end of 1988 francophones held 30.4% of officer positions but 46.2% of support positions.

N Anglophone and Francophone Participation by Category – Quebec

Category	Anglo- phones %	Franco- phones %
Management	7.7	92.3
Scientific and Professional	17.0	83.0
Administrative and Foreign Service	5.5	94.5
Technical	6.9	93.1
Officer Sub-total	8.3	91.7
Administrative Support	2.6	97.4
Operational	3.8	96.2
Support Sub-total	3.1	96.9
TOTAL	5.6	94.4

O Anglophone and Francophone Participation by Category – NCR

Category	Anglo- phones %	Franco- phones %
Management	79.1	20.9
Scientific and Professional	76.9	23.1
Administrative and Foreign Service	64.0	36.0
Technical	74.6	25.4
Officer Sub-total	69.6	30.4
Administrative Support	54.2	45.8
Operational	51.5	48.5
Support Sub-total	53.8	46.2
TOTAL	63.2	36.8

Thus, in the region where almost all departments and agencies have their headquarters, francophones continue to be underrepresented in officer positions, mainly in the Management (20.9%) and the Scientific and Professional (23.1%) categories. Among support employees, on the other hand, francophones are overrepresented at 46.2%. While it is normal to find some difference in rates of participation, since areas of recruitment vary depending on whether officer or support positions are to be filled, the differences found in the National Capital Region still remain too pronounced. Moreover, over the last few years, recruitment has tended to increase rather than reduce this disparity. In 1988, for example, francophones made up 30.5% of officer level recruits in the National Capital Region, while they made up 46% of recruits at the support levels.

It follows, therefore, that departments, in cooperation with the Commission, must pay special attention to this aspect of recruitment both in the National Capital Region and in Quebec.

The Commission will also increase its contacts with educational institutions, professional associations and the various associations representing minorities to diversify its recruitment services and to improve its referrals to departments.

In addition to recruiting the best possible candidates from outside the Public Service to ensure succession and thus maintain its high level of competence, the Commission continues to attach great importance to training and development programs for public servants. The Commission believes that creating and maintaining a qualified workforce and achieving excellence in training activities are interdependent and equally essential concepts.

To achieve the objective of maintaining a qualified workforce, both professional and language training programs must regularly be adapted to reflect new government policies, technological advances and the development of educational methods and techniques. The Commission has pursued this aim by providing language, professional, technical and management training for over 20 years in accordance with its mandate and by the authority delegated to it by Treasury Board. This training is offered in the National Capital Region and in the regions, as well as in all localities where the clientele requests it.

In Search of Quality

The Commission is constantly seeking to improve the quality of its programs and to offer courses tailored to its clients' needs.

Over the last five years, the Commission has developed and implemented a systems approach to training (SAT), which is a management framework for the planned grouping and sequencing of all training related activities such as analysis of training needs, design and development of courses, delivery, evaluation and validation of training, and decision-making.

During 1988, the Commission continued two major occupational analyses begun in 1987. The analysis of the communications management function was completed in 1988 and the analysis of the personnel administration community will be completed in the spring of 1989. These analyses aim to ensure that course content is directly related to actual jobs. As a result, training program specialists are able to link course content and the requirements of jobs as identified by those who actually do them, thus upgrading the quality of the Commission's training courses.

To date, the Commission has used the systems approach to training only for its professional, technical and management programs. Now, however, the Commission has decided to use the systems approach in developing all its new language courses. Thanks to the work of its official language teaching specialists, it was able to complete the adaptation of the systems approach to language training in 1988, which thus saw the development of the first language

course designed according to the principles of the systems approach. This course for francophone air traffic controllers should be delivered to Transport Canada in 1989. The Commission has also finished drafting a manual that will henceforth be used as a guide in developing all of its language courses. This manual is scheduled to be published in both official languages in 1989.

With respect to its managerial and professional training responsibilities, the Commission plans to achieve by March 31, 1992, and to maintain thereafter, the design and delivery of training programs which demonstrably enhance the job competency of 90% of all Public Service attendees on Commission courses. To measure the achievement of this objective and monitor the overall effectiveness of the system (SAT) and the training provided, Commission officers return to the workplace, and through the validation process, collect feedback from past course participants and their supervisors.

To date, the Commission has validated 19 managerial and professional courses including the Management Orientation Program courses for executives, senior managers, middle managers and supervisors. Results show the systems approach to training has significantly improved the quality and the effectiveness of the training offered by the Commission.

In addition, the Commission is taking many other steps to ensure that it delivers courses of excellent quality. One of these steps is training evaluation, which requires the interaction of management decisions and various evaluative methods. Conclusions and recommendations regarding the efficiency and effectiveness of Commission courses are based on several related activities such as end-of-course and session-by-session evaluations, formal evaluation of instructors, comprehensive evaluation of all pilot courses, testing or evaluation of the learning objectives and validation or post-course evaluation of the impact of training on job performance.

Evaluation by participants is one way for the Commission to determine the quality of training. That is why the Commission systematically audits the degree of participant satisfaction by using questionnaires. Although this is not the sole indicator of course quality, it is still an excellent source of information about potential problems.

The most recent data indicates that the degree of satisfaction with professional training among participants is about 95% and has grown on a regular basis for nearly five years. As for language training, almost 85% of participants say they are satisfied with their courses.

In addition to course evaluation by participants, teacher evaluation is also conducted. This is done

through a results-oriented evaluation system and by regularly monitoring the quality of teaching through quality control programs. To this end, training program specialists regularly observe teachers to ensure that the methods and techniques meet the Commission's standards. All training program managers participate in this process and regularly give and observe classroom sessions.

Training: A Changing Environment

To adapt itself to government priorities, the Commission must often add new courses to its calendar. Thus in 1988, the Commission prepared and gave courses on situational leadership, personal growth, health and safety, and dealing with sexual harassment, as well as a course for communications advisers. These courses are added to an already well-developed calendar and testify to the fact that professional training is an especially dynamic field that reflects the priorities of federal institutions.

For its part, the Language Training Program is preparing to meet the demand for special courses tailored to client needs. In the coming years, the new language training policy issued by Treasury Board in November 1988 will doubtless mean changes in the levels of the clientele now served and in operational procedures for this purpose.

In addition to reflecting the current priorities of the federal Public Service, the Commission must adjust to developments in the various fields of knowledge, respond to the environment and meet the needs of specific government programs.

Thus, in order to meet the needs of the financial officers group, the Commission has developed the first course in the new financial management curriculum. This curriculum is being developed under the guidance of the Office of the Comptroller General. It is designed specifically for financial management specialists (FI). The decision to create this new course is based on the results of the occupational analysis of the financial management group and should enable the Commission to respond specifically to the needs of members of this group.

Moreover, in the wake of the recommendations of the Advisory Committee on Informatics Management, the Commission has begun to develop a new course in informatics designed for managers. Far less technical than the other informatics courses, this course should enable managers to learn to use informatics in the decision-making process. The focus of training in informatics has thus shifted from the technician to the user of the data processed.

Finally, the Commission has also developed a new basic course in applied statistics. This course, whose

focus is primarily administrative, was developed with the cooperation of experts at Statistics Canada.

The focus of attention in language training is on the new *Programme de base de français au travail*. Based on the notional and communicative approaches, it proposes that students learn languages by starting with the basic concepts of communication (time, space, quantity and so on). The content, in terms of both language and concepts, is based on the language of work of public servants, the objective being to encourage the development of the ability to communicate in French in the performance of one's work.

Training programs cannot be developed in a vacuum; teachers and specialists must be aware of developments in their field and it is important that they be in touch with their colleagues outside the federal Public Service. In this context, language training specialists gave a presentation to their American colleagues in Washington on the Commission's achievements in measuring language learning aptitude.

To establish more lasting ties with the academic milieu, the Commission signed an agreement with the University of Ottawa in 1988, under which students admitted to programs in the Faculty of Administration may receive credit for studies within the framework of the Commission's programs including the Career Assignment Program (CAP) management course. This agreement will increase academic recognition of the Commission's courses. This is the second agreement of its kind; the first was signed with the Université du Québec à Montréal in 1987. The Commission is pursuing its efforts to obtain similar agreements in every province of Canada.

1988 was also highlighted by the establishment of the Canadian Centre for Management Development and the implementation of a new language training program.

The Canadian Centre for Management Development, which will report to the Deputy Prime Minister beginning in 1989, will integrate all senior management training and development programs excepting language training. The Centre will devote itself mainly to training, orienting and developing senior managers in the federal Public Service. It will include the Centre for Executive Development — Touraine, and make use of programs already established. It will also have the resources to initiate management research and to develop case studies. Researchers and teachers at the Canadian Centre for Management Development will continue the Commission's 20-year effort to ensure that senior managers are trained to keep pace with developments in managerial sciences.

With regard to language training, the Commission and the Royal Canadian Mounted Police signed an agreement to implement the Cadet Officer Language Training Program (COLTP) to enable RCMP recruits acquire a degree of proficiency in their second language from the start of their police training.

Clientele

The actual number of participants in the Commission's courses remained roughly the same in 1988 as in 1987. There were 18 846 participants registered in language training programs in 1988, compared to 20 430 in 1987. 12 622 participants attended courses offered by the Staff Training Program in 1988, compared to 12 367 in 1987. Tables 60, 61, 62, 63 and 64 in the statistics section provide more details about the number of participants to whom the Commission was able to offer its services.

Future Challenges

Computer-Based Training

The use of computer-based technologies has revolutionized manufacturing, office automation and communications, and has a potentially equal effect on teaching and learning. Computers, especially microcomputers, have become one of the most popular learning methods in recent years. Microcomputer software allows students to learn at their own pace, focus on topics or themes that concern them and obtain almost immediate feedback on the results of their efforts. Experiments with computer based training in 1988 proved so conclusive that the Commission plans to continue investing in this venture in coming years.

The Commission will be launching another pilot project using interactive video technology to allow employees to learn to use various types of software (MS-DOS, WordPerfect, Lotus 1-2-3 and so on) and to develop proficiency in their second official language. The initial experiment in 1988 was limited to the Commission, but there are plans to extend the project in 1989 so that all departments can make their managers and trainers aware of this new technology.

Office Automation

The focus in data processing is not on computer-based training but on the office automation project — the automation and integration of administrative functions. In 1987, the Commission launched an office automation project in its Training Programs Branch. This project, to be completed in the winter of 1989, is designed to serve as a basis for teaching office automation. Once implemented, the project

will allow the documentation of case studies on the implementation of computer systems and will, above all, enable participants in the Commission's courses to experience office automation in an active and realistic manner.

New Clientele

In 1988, the Commission pursued initiatives to broaden the scope of its clientele. Mention should be made in this regard of international projects, the provision of training services to employees of Indian Bands, and the preparation of a course designed to help the functionally illiterate.

With respect to functional literacy the Commission has undertaken to provide necessary guidance on basic grammar, style and paragraphing to public servants with writing difficulties.

The Commission undertook a number of projects with an international dimension. For example, through its consulting services a course on management in the public sector has been developed, tailored to the needs of public servants in Thailand, under an agreement with the Canadian International Development Agency (CIDA). In conjunction with the Eastern and Southern African Management Institute and the DAP Group Inc., the Commission helped develop a proposal to create a management institute in Malawi. This institute would enable this African country to train senior and middle managers of its public service.

The Commission also continued to offer aboriginal organizations professional training tailored to their needs at their request. As an example, following a request from the Cree Regional Authority (Northern Quebec), three training programs were designed to suit the particular needs of the Cree communities: a financial management program, a personal computer program and a basic management program. Aside from helping aboriginal communities to better equip themselves to assume responsibility for conducting their affairs, such programs also contribute to creating a pool of aboriginal peoples trained in public service management. Thus, training programs not only serve to maintain a qualified workforce but also assist in implementing the Commission's recruitment policies.

Management Development

To ensure a high level of competence among managers, the Commission also administers development programs including Interchange Canada, Business/Government Executive Exchange and the Career Assignment Program.

Career Assignment Program

The identification and development of managerial competence is an ongoing concern in the Public Service and requires a planned and coordinated approach. Through the Career Assignment Program, the Commission assists departments and agencies to develop future managers for the complex and constantly changing public service work environment.

The program celebrated its 20th anniversary in 1988 and continues to prove its effectiveness in preparing high potential individuals for the senior management ranks. The program's intensive assessment techniques have identified 1 268 participants, of which 275 were women, over the last 20 years. These individuals then undertook a nine-week residential management training course followed by a number of on-the-job developmental assignments extending over a five-year period.

From the 1 083 (183 women) participants who have completed the program, 352 including 44 women have reached the executive or equivalent group. Another 294 (52 women) have reached the senior management or equivalent level. These figures are a real indication of the success of the program.

Interchange Canada Program

Another program to assist the development of talent is the Interchange Canada Program, where participants gain a better understanding of the private and the public sector. Public servants at the intermediate and senior levels are temporarily assigned to the private sector, academic institutions, Crown corporations, non-profit organizations, voluntary associations and other levels of government. Conversely, representatives of these sectors are assigned to the federal Public Service. Participants gain experience in other work environments, enabling them to meet their own career objectives while helping to fulfil the corporate needs of the host and the sponsoring organizations.

There were 208 participants on Interchange Canada assignments as of December 31, 1988, (an increase of 6% over last year). Of these, 52% were from the Public Service, while 48% were from outside the Public Service.

Business/Government Executive Exchange

The Business/Government Executive Exchange Program, introduced in April 1987, has as its principal objective strengthened relations and understanding between the federal government and Canada's business community. An Advisory Committee reporting to the Prime Minister oversees the program and is composed of chief executive officers of major corporations, deputy heads of selected economic ministries, and, as *ex officio* members, the Clerk of the Privy Council, the Secretary of the Treasury Board and the Chairman of the Public Service Commission.

High potential executives at a senior level are exchanged on a temporary basis exclusively between the federal Public Service and the business sector. Apart from its primary objective of enhancing the exchange of ideas and experience, the Exchange Program fosters personal growth and provides challenging assignment opportunities. Since the program was initiated, 28 executive exchange assignments have taken place. The target of the Business/Government Executive Exchange is to have 30 assignments ongoing at any one time.

P Number of courses conducted by the Commission, by subject area

Subject area	1985		1986		1987		1988	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Orientation ^a	67	9.0	56	7.6	54	6.5	55	6.4
Management Theory and Practices	184	24.9	198	26.6	202	24.2	232	27.2
Informatics	133	17.9	153	20.7	172	20.6	171	20.1
Financial Management	103	13.9	87	11.8	84	10.1	86	10.1
Materiel Management	22	3.0	20	2.7	22	2.6	23	2.7
Seminars ^b	56	7.5	34	4.6	68	8.0	73	8.6
Personnel Management	133	17.9	147	19.9	190	22.8	172	20.2
Systems Approach to Training	8	1.1	8	1.1	9	1.1	6	0.7
Individual Development	33	4.4	33	4.5	30	3.6	30	3.5
Auditing	3	0.4	4	0.5	4	0.5	4	0.5
Total	742	100.0	740	100.0	835	100.0	852	100.0

^a Includes management courses for the Career Assignment Program

^b Courses dealing with topics of current interest to managers.

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the Act with regard to delegation, and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the Act.

Delegation of Staffing Authority

Department	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority
Office of the Superintendent of Financial Institutions	1987.07.02	<ul style="list-style-type: none"> Staffing authority for level 4 of the Commerce(CO) Group, 1987.07.02. External recruitment authority for appointments to levels 1 to 3 of the Actuarial Science (AC) Group and for appointments to defined positions at levels 1 to 4 of the Commerce (CO) Group, 1987.07.02. To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1987.07.02. Staffing authority, including external recruitment authority, for positions at levels 16 to 21 of the Regulatory Enforcement (RE) Group which is a new occupational group to meet the needs of this department, 1988.04.01.
Western Diversification Office	1987.08.04	<ul style="list-style-type: none"> To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1987.08.04.
Veterans Appeal Board	1987.09.14	<ul style="list-style-type: none"> Authority to conduct second official language evaluation assessments.
National Transportation Agency of Canada	1988.01.01	<ul style="list-style-type: none"> Authority to conduct second official language evaluation assessments.
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1988.02.01	
Canadian Aviation Safety Board		<ul style="list-style-type: none"> To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1988.03.14.

Fisheries and Oceans		<ul style="list-style-type: none"> • Staffing authority for senior and other levels which were previously delegated for all other departments with delegated staffing authority. These levels included the highest level of scientific, administrative and technical groups and also some previously undelegated lower levels, 1988.04.29.
Energy, Mines and Resources		<ul style="list-style-type: none"> • Staffing authority for level 7 of the Economics, Sociology and Statistics (ES) Group and level 2 of the Research Management Subgroup of the Scientific Research Group (SE-REM), 1988.05.13.
Department of Western Economic Diversification	1988.06.28	<ul style="list-style-type: none"> • To make appointments without competition from outside the Public Service for specified periods to meet defined emergency requirements, 1988.06.28.
Federal Court of Canada		<ul style="list-style-type: none"> • External recruitment authority for appointments for specified periods to level 1 of the Social Science Support (SI) Group for duties as a law clerk in support of Justices of the Federal Court of Canada, 1988.07.01.
Canadian Centre for Management Development	1988.08.11	
Forestry Canada	1988.09.15	<ul style="list-style-type: none"> • Staffing authority for level 2 of the Research Management Subgroup of the Scientific Research Group, (SE-REM), 1988.09.15.
Canadian International Trade Tribunal	1988.09.22	
Emergency Preparedness Canada	1988.10.01	
Finance Treasury Board (Secretariat) Office of the Comptroller General Office of Privatization and Regulatory Affairs		<ul style="list-style-type: none"> • Staffing authority for level 7 of the Economics, Sociology and Statistic Group, 1988.10.16.

General Exclusions

Section 41 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the Act authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1988, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal. In addition, the regulations made pursuant to one exclusion approval order were amended.

Order No. 13 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1988-489, March 17, 1988 — SI/88-45*

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Department of Agriculture Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1988

P.C. 1988-1016, May 26, 1988 — SOR/88-303

This order approves the exclusion from the provisions of the Act of persons employed for one or more specified periods of less than 6 months in the aggregate during any consecutive 12-month period by the Department of Agriculture in the Technical, Operational and Administrative Support categories during the period beginning on June 1, 1988 and ending on May 31, 1990.

The order and regulations permit the efficient recruitment of staff, frequently in remote locations, for short-term requirements to meet departmental needs. The rationale for the order takes into account uncertainties in the agricultural industry due to such factors as changing weather conditions, disease or insect outbreaks and changing market conditions.

Locally-Engaged Staff Employment Regulations, Amendments

P.C. 1988-2159, September 22, 1988 — SOR/88-496

Several amendments to these regulations, made pursuant to the Locally-Engaged Staff Exclusion Approval Order, were approved. Persons hired under this order are recruited and employed abroad in Canadian missions, embassies and military establishments. One section of the regulations was revoked as being redundant. Three amendments were made to clarify the meaning of the text.

Order No. 14 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1988-2422, October 17, 1988 — SI/88-204

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Employment Equity Programs Exclusion Approval Order

P.C. 1988-2798, December 22, 1988 — SOR/89-30

This order facilitates the appointment of aboriginal peoples, members of visible minority groups, disabled persons and women to certain positions in the Public Service within five public service-wide employment equity programs, by excluding such persons and specific positions from a number of provisions of the *Public Service Employment Act*. The employment equity programs are: the Access Program for Disabled Persons, the National Indigenous Development Program, the Northern Careers Program, the Visible Minority Employment Program and OPTION: the Non-Traditional Occupations Program for Women.

The order and regulations made pursuant to it are in effect from January 1, 1989 to March 31, 1993.

* The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the *Canada Gazette*.

1988

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 6 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure", that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order-
in-
Council
Number

Duration

Name

Title

383	1988-02-29 during pleasure	Jaffray Wilkins	Assistant to the Special Adviser to the Leader of the Government in the Senate and Vice-President Designate of the Atlantic Canada Opportunities Agency
2220	1988-09-22 during pleasuree	Mary E. Dawson	Associate Deputy Minister, Department of Justice
2334	1988-10-07 during pleasure	Jean-Claude Mercier	Special Adviser to the Minister of State (Forestry) and Deputy Minister Designate of Forestry
2349	1988-10-07 during pleasure	Noël Kinsella	Associate Under Secretary of State
2357	1988-10-07 for a period of one year beginning January 15, 1989	Sylvia Ostry	Special Adviser to the Secretary of State for External Affairs
2558	1988-11-01 during pleasure effective January 1, 1989	Allan Gottlieb	Special Adviser to the Secretary of State for External Affairs and Chairman of the Canada Council

<i>Technical Notes</i>	71
<i>Tables</i>	74
Population	74
1. Federal government employment, December 1988	74
2. Type of employment	75
3. Age group, sex and language group	75
4. Geographic area, sex and language group	76
5. Geographic area, language requirements of position and language group	77
6. Ten major departments and their population	78
7. Cities, sex and language group	79
8. Department and geographic area	80
9. Age group and geographic area	82
10. Department, sex and language group	84
11. Salary in current and constant dollars, sex and language group	86
Population and occupational categories	88
12. Occupational category, type of employment, sex and language group	88
13. Occupational category, group, sex and language group	90
14. Geographic area, occupational category and sex	92
15. Occupational category and geographic area	94
16. Management Category and employment equity designated group	94
17. Language requirements of position, occupational category and language group	95
18. Management Category, sex and language group	96
19. Scientific and Professional Category, sex and language group	98
20. Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	100
21. Technical Category, sex and language group	102
22. Administrative Support Category, sex and language group	104
23. Operational Category, sex and language group	106
Appointments	107
24. Appointments and type of employment	107
25. Appointments and occupational category	107
26. Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group	108
27. Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group	108
28. Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group	109
29. Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group	109
30. Promotions, occupational category, sex and language group	110
31. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	110
32. Reappointments, occupational category, sex and language group	111
33. Downward transfers, occupational category, sex and language group	111
34. Appointments and employee mobility	112
35. Appointments and selection process	112
36. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	113
37. Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	114
38. Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	115
39. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	116
40. Appointments of university graduates and geographic area	116
41. Appointments of university graduates and occupational field	117
42. Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field	117
43. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	118
44. Appointments and Co-operative Education Program	118

Separations	119
45. Lay-offs, occupational category, sex and language group	119
46. Lay-offs, occupational category and geographic area	120
47. Separations and reason	122
48. Separations, reason and geographic area	122
49. Separations, occupational category, reason and geographic area	124
50. Separations, occupational category, reason, sex and language group	128
51. Separations, age group, and sex	129
52. Separations, age group, occupational category and sex	130
53. Separations, geographic area, sex and language group	130
Appeals	131
54. Appeals and department	131
55. Appeals and occupational category	132
56. Appeals, appointing authority and type of selection processes	132
57. Selection processes, appeals and occupational category	133
58. Selection processes, appeals and location of position	133
59. Selection processes, appeals and department	134
Training	136
60. Developmental training and geographic area	136
61. Developmental training and language of instruction	136
62. Developmental training and occupational category	137
63. Language training	137
64. Language training and region	138

Technical Notes

Nature of Data

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months (except as represented in Graphs E, F and G);
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- ministerial staff;
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces; or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population

definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the Estimates. A person-year refers to the employment of one person for one full year or two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

Thus, the following agencies are now reflected in the statistical data of this report: the Atlantic Canada Opportunities Agency, Canadian International Trade Tribunal, Patented Medicine Prices Review Board, Veterans Appeal Board and Western Economic Diversification.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1987 and 1988 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1988 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1988. The Commission

reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1988, the number of cases where language group is unknown is 169 for population figures, 181 for appointments, and 312 for separations.

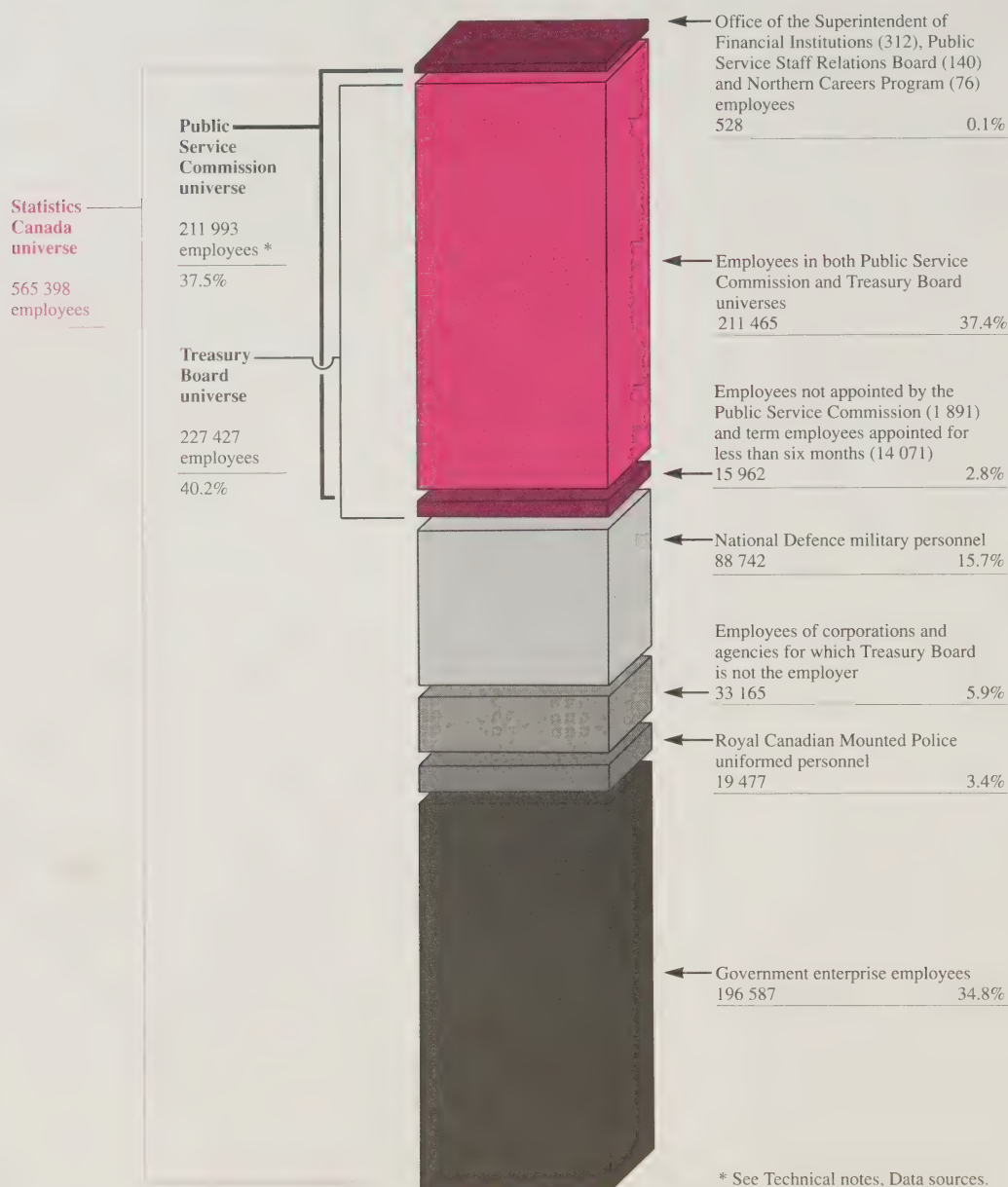
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1988, plus the number of employees in 1987, minus the separations in 1988 does not equal the 1988 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes erroneously reported as appointments from *within* the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

1 Federal Government Employment, December 1988

Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



2 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1987 and 1988

Type of employment	1987	1988
Full-time		
• Indeterminate	191 977	188 096
• Seasonal	1 368	1 366
• Specified period	16 300	17 457
Total	209 645	206 919
Part-time		
• Indeterminate	4 055	4 173
• Seasonal	71	65
• Specified period	965	995
Total	5 091	5 233
Grand total^a	214 930	211 993

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—Employees hired for periods of less than six months (11 767 in 1987 and 14 071 in 1988) have been excluded from the tables.

3 Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1988

Age group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Under 20	34	19	52	58	53	32.5	110	67.5	86	52.8	77	47.2	163
20—24	1 523	662	2 604	1 577	2 193	34.3	4 194	65.7	4 127	64.8	2 239	35.2	6 387
25—29	6 757	2 920	8 546	5 011	9 697	41.7	13 574	58.3	15 303	65.9	7 931	34.1	23 271
30—34	12 060	5 283	11 804	6 649	17 359	48.5	18 462	51.5	23 864	66.7	11 932	33.3	35 821
35—39	16 635	6 562	12 328	6 101	23 204	55.7	18 441	44.3	28 963	69.6	12 663	30.4	41 645
40—44	16 015	6 021	9 695	4 081	22 046	61.5	13 791	38.5	25 710	71.8	10 102	28.2	35 837
45—49	12 047	3 967	6 289	2 508	16 023	64.5	8 802	35.5	18 336	73.9	6 475	26.1	24 825
50—54	10 652	2 909	4 956	1 666	13 569	67.2	6 626	32.8	15 608	77.3	4 575	22.7	20 195
55—59	8 566	2 102	3 470	1 017	10 673	70.4	4 493	29.6	12 036	79.4	3 119	20.6	15 166
60—64	4 673	809	1 808	384	5 484	71.4	2 193	28.6	6 481	84.5	1 193	15.5	7 677
65 and over	706	120	285	39	827	71.9	324	28.1	991	86.2	159	13.8	1 151
Total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993^b

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1987 and 1988

Geographic area	1987											
	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	3 791	36	1 348	17	3 841	73.7	1 373	26.3	5 139	99.0	53	1.0
Prince Edward Island	1 091	76	778	73	1 168	57.7	855	42.3	1 869	92.6	149	7.4
Nova Scotia	9 230	297	3 730	167	9 550	71.0	3 906	29.0	12 960	96.5	464	3.5
New Brunswick	3 438	1 053	1 828	1 055	4 493	60.9	2 886	39.1	5 266	71.4	2 108	28.6
Quebec (Except NCR ^a)	1 133	17 499	582	11 674	18 647	60.3	12 276	39.7	1 715	5.6	29 173	94.4
Quebec (NCR)	5 962	3 302	4 455	4 470	9 270	50.9	8 930	49.1	10 417	57.3	7 772	42.7
Ontario (NCR)	19 510	7 945	14 498	9 485	27 485	53.3	24 036	46.7	34 008	66.1	17 430	33.9
Ontario (Except NCR)	18 344	795	14 148	868	19 186	56.0	15 077	44.0	32 492	95.1	1 663	4.9
Manitoba	4 922	150	3 974	206	5 080	54.8	4 188	45.2	8 896	96.2	356	3.8
Saskatchewan	2 942	40	2 463	51	2 986	54.3	2 518	45.7	5 405	98.3	91	1.7
Alberta	7 254	127	5 293	170	7 387	57.5	5 470	42.5	12 547	97.7	297	2.3
British Columbia	12 070	123	7 732	168	12 213	60.7	7 915	39.3	19 802	98.6	291	1.4
Yukon	410	6	465	6	416	46.8	472	53.2	875	98.6	12	1.4
Northwest Territories	680	48	599	15	729	54.1	618	45.9	1 279	95.3	63	4.7
Outside Canada	913	294	262	131	1 207	75.4	393	24.6	1 175	73.4	425	26.6
Total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2
1988												
Newfoundland	3 706	31	1 427	11	3 745	72.2	1 443	27.8	5 133	99.2	42	0.8
Prince Edward Island	1 083	77	805	92	1 160	56.3	901	43.7	1 888	91.8	169	8.2
Nova Scotia	9 109	297	3 786	192	9 414	70.3	3 983	29.7	12 895	96.3	489	3.7
New Brunswick	3 247	1 092	1 815	1 118	4 341	59.7	2 934	40.3	5 062	69.6	2 210	30.4
Quebec (Except NCR)	1 125	16 950	570	11 725	18 079	59.5	12 299	40.5	1 695	5.6	28 675	94.4
Quebec (NCR)	5 789	3 269	4 291	4 540	9 061	50.6	8 834	49.4	10 080	56.3	7 809	43.7
Ontario (NCR)	19 307	8 043	14 568	9 781	27 367	52.9	24 369	47.1	33 875	65.5	17 824	34.5
Ontario (Except NCR)	17 821	793	14 045	885	18 642	55.5	14 958	44.5	31 866	95.0	1 678	5.0
Manitoba	4 767	143	3 917	202	4 915	54.4	4 121	45.6	8 684	96.2	345	3.8
Saskatchewan	2 885	41	2 487	47	2 927	53.6	2 536	46.4	5 372	98.4	88	1.6
Alberta	7 070	125	5 336	172	7 199	56.6	5 511	43.4	12 406	97.7	297	2.3
British Columbia	11 815	127	7 721	176	11 948	60.2	7 901	39.8	19 536	98.5	303	1.5
Yukon	387	4	472	6	391	44.9	480	55.1	859	98.8	10	1.2
Northwest Territories	572	35	312	8	607	65.5	320	34.5	884	95.4	43	4.6
Outside Canada	892	324	257	127	1 216	76.0	384	24.0	1 149	71.8	451	28.2
Total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5

^aNational Capital Region^bTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group or geographic area.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, language requirements of position and language group

Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1988

Geographic Area	Language requirements of position										Grand total
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	
Newfoundland	47	11	4 945	27	0	0	4	2	5 133	42	5 188
Prince Edward Island	259	136	1 583	30	0	0	2	0	1 888	169	2 061
Nova Scotia	455	252	11 990	173	0	5	91	44	12 895	489	13 397
New Brunswick	878	1 692	3 855	267	1	27	259	177	5 062	2 210	7 275
Quebec (Except NCR)	1 302	14 423	86	23	210	13 273	47	347	1 695	28 675	30 378
Quebec (NCR)	4 481	6 413	4 676	510	9	200	793	575	10 080	7 809	17 895
Ontario (NCR)	13 249	13 674	14 865	1 279	21	303	4 993	2 212	33 875	17 824	51 736
Ontario (Except NCR)	1 581	1 101	29 303	482	7	14	187	51	31 866	1 678	33 600
Manitoba	334	219	8 179	113	0	0	13	3	8 684	345	9 036
Saskatchewan	125	51	5 140	33	0	0	9	1	5 372	88	5 463
Alberta	222	129	11 855	156	0	2	28	2	12 406	297	12 710
British Columbia	251	117	18 770	175	0	1	19	2	19 536	303	19 849
Yukon	2	2	829	8	0	0	0	0	859	10	871
Northwest Territories	11	22	830	18	0	1	0	0	884	43	927
Outside Canada	202	135	191	9	0	7	755	297	1 149	451	1 600
Total	23 480	38 410	117 124	3 303	248	13 833	7 207	3 713	151 513	60 470	211 993 ^a

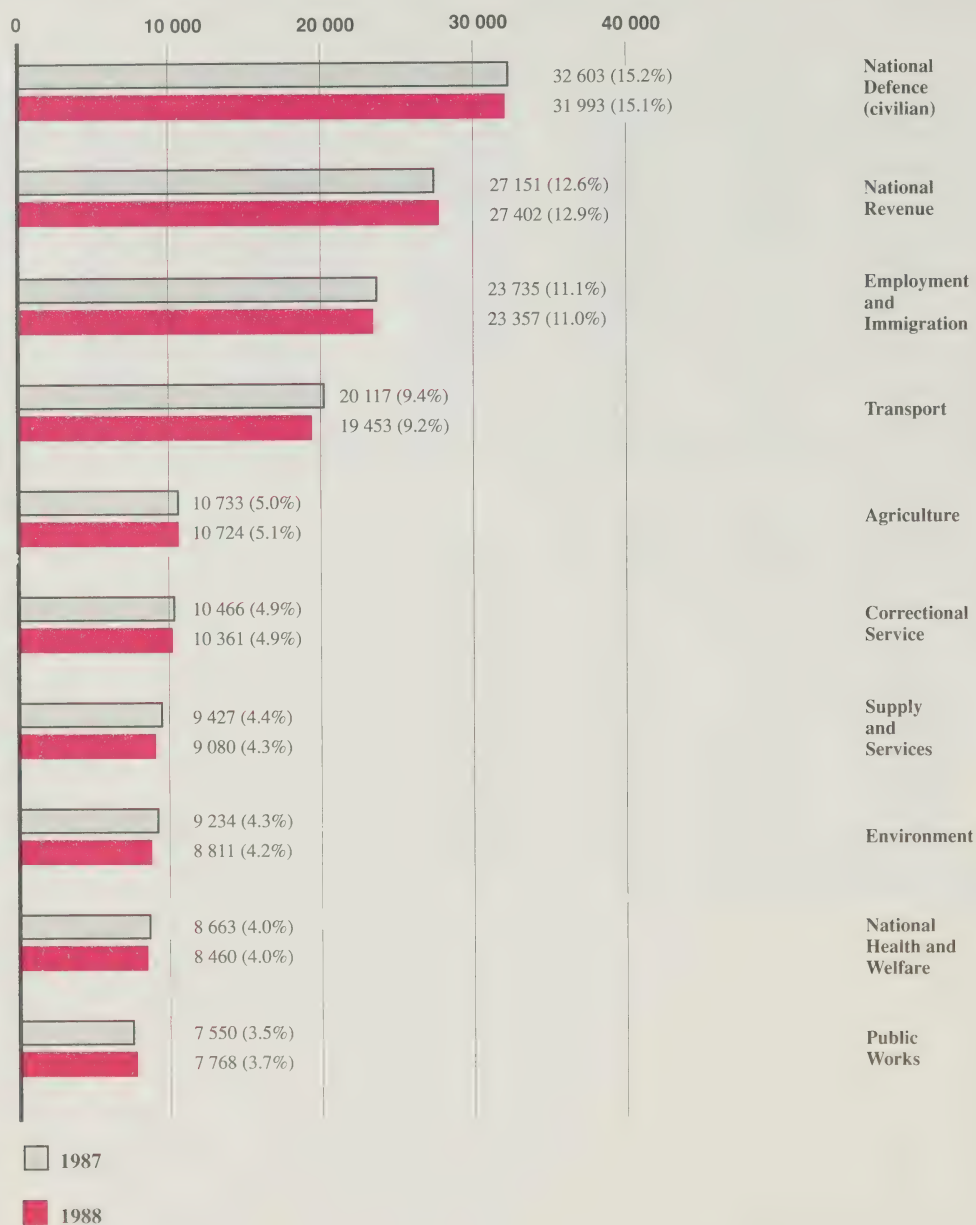
^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

6

Ten major departments and their population, 1987 and 1988



7 Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1988

Cities	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
St. John's, Nfld.	1 975	14	950	5	1 990	67.6	955	32.4	2 925	99.4	19	0.6	2 945
Halifax, N.S.	6 940	172	2 682	124	7 118	71.7	2 811	28.3	9 622	97.0	296	3.0	9 929
Charlottetown, P.E.I.	812	64	695	80	876	52.9	779	47.1	1 507	91.3	144	8.7	1 655
Fredericton, N.B.	394	62	267	82	456	56.6	349	43.4	661	82.1	144	17.9	805
Saint John, N.B.	512	53	270	52	565	63.7	322	36.3	782	88.2	105	11.8	887
Moncton, N.B.	1 137	502	524	467	1 639	62.3	992	37.7	1 661	63.2	969	36.8	2 631
Rimouski, Que.	2	116	0	91	118	56.5	91	43.5	2	1.0	207	99.0	209
Chicoutimi, Que.	1	220	4	293	221	42.7	297	57.3	5	1.0	513	99.0	518
Quebec, Que.	171	3 366	63	1 933	3 538	63.9	1 997	36.1	234	4.2	5 299	95.8	5 535
Trois-Rivières, Que.	3	98	0	96	101	51.3	96	48.7	3	1.5	194	98.5	197
Sherbrooke, Que.	15	371	5	258	387	59.5	263	40.5	20	3.1	629	96.9	650
Montreal, Que.	690	8 337	387	6 354	9 027	57.2	6 742	42.8	1 077	6.8	14 691	93.2	15 769
National Capital Region	25 096	11 312	18 859	14 321	36 428	52.3	33 203	47.7	43 955	63.2	25 633	36.8	69 631
Cornwall, Ont.	290	120	126	99	412	64.5	227	35.5	416	65.5	219	34.5	639
Kingston, Ont.	1 955	96	1 037	51	2 062	65.5	1 088	34.5	2 992	95.3	147	4.7	3 150
Oshawa, Ont.	39	0	102	2	39	27.1	105	72.9	141	98.6	2	1.4	144
Toronto, Ont.	6 848	172	5 960	201	7 025	53.3	6 167	46.7	12 808	97.2	373	2.8	13 192
Kitchener-Waterloo, Ont.	379	4	280	8	383	57.1	288	42.9	659	98.2	12	1.8	671
Hamilton, Ont.	940	22	750	20	962	55.5	771	44.5	1 690	97.6	42	2.4	1 733
St. Catharines-Niagara, Ont.	340	13	335	15	353	49.9	355	50.1	675	96.0	28	4.0	708
London, Ont.	750	4	643	16	755	53.4	659	46.6	1 393	98.6	20	1.4	1 414
Windsor, Ont.	387	12	477	25	402	44.2	508	55.8	864	95.9	37	4.1	910
Sudbury, Ont.	257	75	502	164	332	33.3	666	66.7	759	76.1	239	23.9	998
Thunder Bay, Ont.	472	7	288	7	479	61.9	295	38.1	760	98.2	14	1.8	774
Winnipeg, Man.	3 394	115	3 020	170	3 511	52.4	3 191	47.6	6 414	95.7	285	4.3	6 702
Regina, Sask.	817	14	892	19	831	47.7	912	52.3	1 709	98.1	33	1.9	1 743
Saskatoon, Sask.	822	13	699	9	835	54.1	708	45.9	1 521	98.6	22	1.4	1 543
Edmonton, Alta.	2 590	72	2 410	104	2 663	51.4	2 514	48.6	5 000	96.6	176	3.4	5 177
Calgary, Alta.	1 413	21	1 259	35	1 435	52.6	1 295	47.4	2 672	97.9	56	2.1	2 730
Vancouver, B.C.	4 598	54	4 226	97	4 656	51.8	4 324	48.2	8 824	98.3	151	1.7	8 980
Victoria, B.C.	3 474	28	1 209	36	3 503	73.8	1 246	26.2	4 683	98.7	64	1.3	4 749
Iqaluit, N.W.T.	18	18	10	1	36	76.6	11	23.4	28	59.6	19	40.4	47
Yellowknife, N.W.T.	216	9	209	4	225	51.4	213	48.6	425	97.0	13	3.0	438
Whitehorse, Yukon	258	3	384	6	261	40.0	391	60.0	642	98.6	9	1.4	652
Other locations	21 666	5 819	12 318	3 847	27 511	63.0	16 186	37.0	33 984	77.9	9 666	22.1	43 697
Total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993^a

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1988

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	154	203	262	525	1 554	271
Atlantic Canada Opportunities Agency	45	18	60	100	0	1
Bureau of Pensions Advocates	3	25	9	5	17	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	7	0
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	7	13	17
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	58	0
Canadian Human Rights Commission	0	0	7	1	9	5
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	1	1 050
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	0	0	0
Canadian Pension Commission	0	19	0	0	1	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	3	0	4	371
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	16	3	21	57	191	2
Consumer and Corporate Affairs	17	3	62	18	233	1 132
Correctional Service of Canada	18	1	366	683	3 113	7
Elections Canada	0	0	0	0	0	0
Employment and Immigration	706	190	849	1 274	5 798	2 485
Energy, Mines and Resources	14	8	171	8	112	38
Environment	212	57	667	173	958	1 403
External Affairs	1	0	5	2	42	251
Federal Court	0	0	3	0	15	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	0	0
Finance	0	0	0	0	1	0
Fisheries and Oceans	743	53	1 175	447	394	2
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	27	1
Indian Affairs and Northern Development	0	0	111	13	274	1 211
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	24	0	110	41
Labour	12	0	29	31	71	451
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	4	0
National Archives of Canada	0	0	9	0	18	46
National Defence (civilian)	389	246	5 749	1 295	4 251	1 325
National Energy Board	0	0	0	0	1	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	65	29	233	110	785	13
National Library of Canada	0	0	0	0	0	312
National Museums of Canada	0	0	0	0	0	283
National Parole Board	0	0	0	22	33	0
National Revenue (Customs and Excise)	62	5	253	278	1 866	143
National Revenue (Taxation)	487	54	314	232	3 095	0
National Transportation Agency of Canada	0	0	0	35	24	485
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	0	0	1
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	7	7	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Secretary to the Governor General	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	8	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	1
Privy Council Office	0	0	0	0	0	1

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 846	1 639	608	789	1 032	796	1	1	18	10 724
13	0	0	0	0	0	0	0	1	238
7	24	7	5	8	18	0	0	0	128
65	0	3	0	0	5	0	0	0	85
102	5	10	0	8	9	0	0	0	171
0	224	260	21	8	175	0	0	0	746
117	12	7	0	7	8	0	0	0	173
21	0	0	0	0	0	0	0	0	21
1	0	0	0	0	0	0	0	112	1 178
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
3	3	0	0	0	2	0	0	0	28
0	0	3	0	0	3	0	0	0	385
3	2	0	0	0	0	0	0	0	5
1 557	167	75	26	50	133	2	4	2	2 310
123	250	68	36	86	105	0	0	0	2 137
409	2 250	399	775	858	1 481	0	1	0	10 361
66	0	0	0	0	0	0	0	0	66
338	5 956	942	694	1 420	2 563	36	82	21	23 357
3 671	59	18	25	361	105	7	27	4	4 634
304	2 037	484	349	1 099	766	103	188	3	8 811
2 395	61	9	5	20	26	0	0	1 326	4 151
166	10	4	0	5	7	0	0	0	210
44	0	0	0	0	0	0	0	0	48
819	2	0	0	0	0	0	0	1	826
649	245	236	4	5	1 423	13	29	1	5 424
51	29	8	0	0	17	0	0	0	133
50	509	465	437	471	401	223	173	1	4 348
17	22	0	0	0	0	0	0	0	39
113	0	0	0	0	0	0	0	0	115
952	138	22	23	66	122	10	17	0	1 529
42	69	45	9	19	56	2	0	0	839
31	0	0	0	0	0	0	0	0	35
618	18	12	0	7	11	1	0	2	742
5 392	5 428	1 330	362	2 434	3 739	1	11	36	31 993
284	0	0	0	14	1	0	0	0	301
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
3 714	1 432	486	301	421	544	287	15	16	8 460
207	0	0	0	0	0	0	0	0	519
674	0	0	0	0	0	0	0	0	957
121	25	0	27	0	12	0	0	0	241
1 670	3 204	369	161	451	994	10	3	13	9 482
4 637	4 391	1 198	391	1 181	1 938	0	0	0	17 920
0	27	17	14	17	17	0	0	0	638
69	0	0	0	0	0	0	0	0	71
28	0	0	0	0	0	0	0	0	28
126	3	4	0	4	0	0	0	0	153
39	0	0	0	0	0	0	0	0	39
0	3	20	0	0	4	0	0	0	27
116	0	0	0	0	0	0	0	0	116
231	63	5	0	0	6	0	0	0	316
60	0	0	0	0	0	0	0	0	60
6	0	0	0	0	0	0	0	0	7
354	1	0	0	0	0	0	0	1	365

Table 8—Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Public Service Commission	5	7	59	16	163	140
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	398	48	495	211	1 099	99
Regional Industrial Expansion	36	14	39	49	297	2
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	103	23	141	107	177	0
Science and Technology	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	16	12	139	44	342	1 323
Solicitor General	0	0	0	1	12	0
Statistics Canada	31	0	62	0	71	46
Supply and Services	84	16	304	463	698	4 015
Supreme Court	0	0	0	0	0	0
Tariff Board	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 523	226	1 614	1 004	3 100	16
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	0
Veterans Affairs	48	770	158	57	1 322	7
Veterans Appeal Board	0	27	0	0	0	0
Total	5 188	2 061	13 397	7 275	30 378	17 895

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

9 Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1988

Age group	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR*)	Quebec (NCR)
Under 20	1	2	21	0	15	12
20—24	119	67	427	179	818	568
25—29	660	229	1 268	730	3 730	1 863
30—34	933	382	2 057	1 245	5 916	3 079
35—39	1 024	401	2 568	1 531	6 535	3 568
40—44	861	353	2 238	1 319	5 065	3 378
45—49	597	208	1 553	856	3 271	2 199
50—54	525	179	1 513	684	2 412	1 594
55—59	323	127	1 126	465	1 851	1 032
60—64	131	97	542	231	685	527
65 and over	13	15	83	35	80	75
Total	5 188	2 061	13 397	7 275	30 378	17 895

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1 509	84	40	14	59	53	8	31	0	2 192
140	0	0	0	0	0	0	0	0	140
1 835	890	287	149	553	691	65	51	0	7 768
1 474	129	75	47	31	50	4	8	12	2 272
10	0	0	0	0	0	0	0	0	10
1 152	175	207	369	322	487	18	30	0	3 311
153	0	0	0	0	0	0	0	2	156
637	147	42	23	51	67	1	6	6	2 860
233	3	0	4	2	2	0	0	0	257
3 900	116	37	4	64	54	0	0	1	4 388
2 206	485	170	57	244	315	2	0	16	9 080
71	0	0	0	0	0	0	0	0	71
30	0	0	0	0	0	0	0	0	30
48	0	0	0	0	0	0	0	0	50
3 908	2 867	916	240	1 273	2 429	77	250	5	19 453
131	0	0	0	0	0	0	0	0	131
725	1	0	0	0	0	0	0	0	732
229	395	148	102	59	214	0	0	0	3 510
1	0	0	0	0	0	0	0	0	28
51 736	33 600	9 036	5 463	12 710	19 849	871	927	1 600	211 993 ^a

Table 9—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
68	14	5	7	8	8	0	2	0	163
1 689	995	266	219	398	551	28	63	0	6 387
5 502	3 597	953	657	1 579	2 184	105	179	35	23 271
8 577	5 311	1 486	950	2 214	3 177	182	192	116	35 821
10 116	6 539	1 755	1 079	2 209	3 592	196	178	341	41 645
9 046	5 455	1 504	845	1 905	3 160	146	142	370	35 837
6 317	3 648	1 079	642	1 523	2 405	87	66	327	24 825
4 886	3 369	883	460	1 352	2 024	56	48	186	20 195
3 465	2 780	740	386	955	1 695	48	31	127	15 166
1 763	1 621	320	202	491	929	20	24	83	7 677
301	271	45	16	75	122	3	2	15	1 151
51 736	33 600	9 036	5 463	12 710	19 849	871	927	1 600	211 993 ^a

Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1988

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	5 847	1 640	2 390	841	7 491	69.9	3 233	30.1	8 237	76.9	2 481	23.1	10 724
Atlantic Canada Opportunities Agency	94	29	75	40	123	51.7	115	48.3	169	71.0	69	29.0	238
Bureau of Pensions Advocates	26	9	73	19	35	27.3	93	72.7	99	78.0	28	22.0	128
Canada Labour Relations Board	16	16	16	37	32	37.6	53	62.4	32	37.6	53	62.4	85
Canadian Aviation Safety Board	78	24	34	35	102	59.6	69	40.4	112	65.5	59	34.5	171
Canadian Grain Commission	512	36	185	13	548	73.5	198	26.5	697	93.4	49	6.6	746
Canadian Human Rights Commission	42	15	69	47	57	32.9	116	67.1	111	64.2	62	35.8	173
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	8	1	11	9	42.9	12	57.1	2	9.5	19	90.5	21
Canadian International Development Agency	314	286	189	389	600	50.9	578	49.1	503	42.7	675	57.3	1 178
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Pension Commission	5	1	18	4	6	21.4	22	78.6	23	82.1	5	17.9	28
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	116	68	83	118	184	47.8	201	52.2	199	51.7	186	48.3	385
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	1	1	20.0	4	80.0	2	50.0	2	50.0	5
Communications	961	408	507	434	1 369	59.3	941	40.7	1 468	63.5	842	36.5	2 310
Consumer and Corporate Affairs	833	388	479	437	1 221	57.1	916	42.9	1 312	61.4	825	38.6	2 137
Correctional Service of Canada	4 786	2 576	2 016	979	7 364	71.1	2 997	28.9	6 802	65.7	3 555	34.3	10 361
Elections Canada	4	30	8	24	34	51.5	32	48.5	12	18.2	54	81.8	66
Employment and Immigration	5 257	3 072	9 973	5 036	8 335	35.7	15 022	64.3	15 230	65.3	8 108	34.7	23 357
Energy, Mines and Resources	2 362	691	1 087	492	3 054	65.9	1 580	34.1	3 449	74.5	1 183	25.5	4 634
Environment	5 137	1 140	1 812	708	6 284	71.3	2 527	28.7	6 949	79.0	1 848	21.0	8 811
External Affairs	1 829	679	1 068	574	2 508	60.4	1 643	39.6	2 897	69.8	1 253	30.2	4 151
Federal Court	40	44	57	69	84	40.0	126	60.0	97	46.2	113	53.8	210
Federal-Provincial Relations Office	14	11	9	14	25	52.1	23	47.9	23	47.9	25	52.1	48
Finance	336	101	222	167	437	52.9	389	47.1	558	67.6	268	32.4	826
Fisheries and Oceans	3 493	478	1 119	329	3 975	73.3	1 449	26.7	4 612	85.1	807	14.9	5 424
Immigration Appeal Board	28	18	51	36	46	34.6	87	65.4	79	59.4	54	40.6	133
Indian Affairs and Northern Development	1 663	300	1 980	400	1 965	45.2	2 383	54.8	3 643	83.9	700	16.1	4 348
International Joint Commission	15	0	9	1	21	53.8	18	46.2	24	96.0	1	4.0	39
Investment Canada	34	12	49	20	46	40.0	69	60.0	83	72.2	32	27.8	115
Justice	455	201	553	320	656	42.9	873	57.1	1 008	65.9	521	34.1	1 529
Labour	296	115	265	163	411	49.0	428	51.0	561	66.9	278	33.1	839
Law Reform Commission of Canada	3	6	7	19	9	25.7	26	74.3	10	28.6	25	71.4	35
National Archives of Canada	288	122	174	158	410	55.3	332	44.7	462	62.3	280	37.7	742
National Defence (civilian)	17 261	4 111	8 402	2 181	21 397	66.9	10 596	33.1	25 663	80.3	6 292	19.7	31 993
National Energy Board	152	33	75	41	185	61.5	116	38.5	227	75.4	74	24.6	301
National Farm Products Marketing Council	4	6	6	6	10	45.5	12	54.5	10	45.5	12	54.5	22
National Health and Welfare	2 244	747	4 171	1 280	2 996	35.4	5 464	64.6	6 415	76.0	2 027	24.0	8 460
National Library of Canada	101	49	230	139	150	28.9	369	71.1	331	63.8	188	36.2	519
National Museums of Canada	360	173	265	159	533	55.7	424	44.3	625	65.3	332	34.7	957
National Parole Board	41	23	104	73	64	26.6	177	73.4	145	60.2	96	39.8	241
National Revenue (Customs and Excise)	3 764	1 453	3 138	1 126	5 217	55.0	4 265	45.0	6 902	72.8	2 579	27.2	9 482
National Revenue (Taxation)	6 671	2 307	6 324	2 616	8 978	50.1	8 942	49.9	12 995	72.5	4 923	27.5	17 920
National Transportation Agency of Canada	255	99	159	125	354	55.5	284	44.5	414	64.9	224	35.1	638
Office of Privatization and Regulatory Affairs	19	7	29	16	26	36.6	45	63.4	48	67.6	23	32.4	71
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	5	6	6	11	11	39.3	17	60.7	11	39.3	17	60.7	28

Table 10—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Commissioner of Office Languages	24	45	20	64	69	45.1	84	54.9	44	28.8	109	71.2	153
Office of the Coordinator, Status of Women	1	1	17	20	2	5.1	37	94.9	18	46.2	21	53.8	39
Office of the Grain Transporta- tion Agency Administrator	15	0	11	1	15	55.6	12	44.4	26	96.3	1	3.7	27
Office of the Secretary to the Governor General	13	32	24	46	45	38.8	71	61.2	37	32.2	78	67.8	116
Office of the Superintendent of Financial Institutions	155	43	81	36	199	63.0	117	37.0	236	74.9	79	25.1	316
Offices of the Information and Privacy Commissioners	25	12	9	14	37	61.7	23	38.3	34	56.7	26	43.3	60
Patented Medicine Prices Review Board	2	1	1	3	3	42.9	4	57.1	3	42.9	4	57.1	7
Privy Council Office	86	68	108	103	154	42.2	211	57.8	194	53.2	171	46.8	365
Public Service Commission	372	451	464	905	823	37.5	1 369	62.5	836	38.1	1 356	61.9	2 192
Public Service Staff Relations Board	26	28	37	42	60	42.9	80	57.1	63	47.4	70	52.6	140
Public Works	4 161	1 563	1 431	606	5 730	73.8	2 038	26.2	5 592	72.1	2 169	27.9	7 768
Regional Industrial Expansion	859	352	609	451	1 211	53.3	1 061	46.7	1 468	64.6	803	35.4	2 272
Registry of the Competition Tribunal	0	2	3	5	2	20.0	8	80.0	3	30.0	7	70.0	10
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	457	147	2 179	528	604	18.2	2 707	81.8	2 636	79.6	675	20.4	3 311
Science and Technology	50	15	54	37	65	41.7	91	58.3	104	66.7	52	33.3	156
Secretary of State of Canada	330	636	584	1 310	966	33.8	1 894	66.2	914	32.0	1 946	68.0	2 860
Solicitor General	89	22	85	60	111	43.2	146	56.8	174	68.0	82	32.0	257
Statistics Canada	1 395	738	1 369	884	2 134	48.6	2 254	51.4	2 764	63.0	1 622	37.0	4 388
Supply and Services	2 683	1 719	2 639	2 037	4 402	48.5	4 678	51.5	5 322	58.6	3 756	41.4	9 080
Supreme Court	14	18	14	25	32	45.1	39	54.9	28	39.4	43	60.6	71
Tariff Board	11	3	6	10	14	46.7	16	53.3	17	56.7	13	43.3	30
Tax Court of Canada	6	12	13	19	18	36.0	32	64.0	19	38.0	31	62.0	50
Transport	12 054	3 166	2 999	1 226	15 227	78.3	4 226	21.7	15 053	77.4	4 392	22.6	19 453
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	70	13	28	19	84	64.1	47	35.9	98	75.4	32	24.6	131
Treasury Board (Secretariat)	276	102	187	167	378	51.6	354	48.4	463	63.3	269	36.7	732
Veterans Affairs	726	649	1 367	761	1 377	39.2	2 133	60.8	2 093	59.7	1 410	40.3	3 510
Veterans Appeal Board	8	1	14	5	9	32.1	19	67.9	22	78.6	6	21.4	28
Total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993^a

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars, 1987 and 1988.

Salary group	1987 (Current dollars)												
	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Less than \$10 000	52	22	13	4	74	81.3	17	18.7	65	71.4	26	28.6	91
10 000-14 999	9	4	17	6	13	36.1	23	63.9	26	72.2	10	27.8	36
15 000-19 999	1 660	1 199	5 222	2 532	2 864	26.9	7 768	73.1	6 882	64.8	3 731	35.2	10 632
20 000-24 999	11 738	4 856	22 915	10 412	16 609	33.2	33 346	66.8	34 653	69.4	15 268	30.6	49 955
25 000-29 999	11 558	4 007	7 511	3 561	15 573	58.4	11 080	41.6	19 069	71.6	7 568	28.4	26 653
30 000-34 999	20 583	7 380	8 736	3 244	27 972	70.0	11 986	30.0	29 319	73.4	10 624	26.6	39 958
35 000-39 999	9 700	3 632	3 774	1 841	13 337	70.4	5 617	29.6	13 474	71.1	5 473	28.9	18 954
40 000-44 999	7 180	2 562	1 966	912	9 750	77.2	2 879	22.8	9 146	72.5	3 474	27.5	12 629
45 000-49 999	7 656	2 412	1 296	626	10 074	84.0	1 922	16.0	8 952	74.7	3 038	25.3	11 996
50 000-54 999	4 522	1 221	502	206	5 745	89.0	708	11.0	5 024	77.9	1 427	22.1	6 453
55 000-59 999	4 617	992	433	142	5 613	90.7	575	9.3	5 050	81.7	1 134	18.3	6 188
60 000-64 999	3 091	645	248	54	3 738	92.5	302	7.5	3 339	82.7	699	17.3	4 040
65 000-69 999	1 361	217	95	17	1 580	93.4	112	6.6	1 456	86.2	234	13.8	1 692
70 000-74 999	729	182	76	13	911	91.1	89	8.9	805	80.5	195	19.5	1 000
75 000-79 000	539	137	42	20	680	91.6	62	8.4	581	78.7	157	21.3	742
80 000 and over	597	154	29	14	754	94.6	43	5.4	626	78.8	168	21.2	797
Total	85 693	29 650	52 897	23 614	115 416	60.1	76 561	39.9	138 590	72.2	53 264	27.8	191 977
Other ^a	6 101	2 169	9 280	4 952	8 374	36.8	14 384	63.2	15 381	68.4	7 121	31.6	22 759
Grand total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930

Salary group	1987 (Constant dollars) ^b													Total
	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones			
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Less than \$10 000	53	22	14	6	75	78.9	20	21.1	67	70.5	28	29.5	95	
10 000-14 999	2 624	1 430	6 673	2 983	4 063	29.6	9 674	70.4	9 297	67.8	4 413	32.2	13 737	
15 000-19 999	16 268	6 521	24 849	11 580	22 803	38.5	36 448	61.5	41 117	69.4	18 101	30.6	59 251	
20 000-24 999	25 359	9 079	12 369	4 952	34 452	66.5	17 330	33.5	37 728	72.9	14 031	27.1	51 782	
25 000-29 999	15 311	5 605	5 490	2 639	20 924	72.0	8 132	28.0	20 801	71.6	8 244	28.4	29 056	
30 000-34 999	8 678	3 011	1 801	892	11 699	81.3	2 694	18.7	10 479	72.9	3 903	27.1	14 393	
35 000-39 999	6 767	1 705	824	308	8 475	88.2	1 132	11.8	7 591	79.0	2 013	21.0	9 607	
40 000-44 999	5 514	1 177	472	145	6 697	91.6	617	8.4	5 986	81.9	1 322	18.1	7 314	
45 000-49 999	2 911	551	218	50	3 464	92.8	268	7.2	3 129	83.9	601	16.1	3 732	
50 000-54 999	1 365	332	120	26	1 697	92.1	146	7.9	1 485	80.6	358	19.4	1 843	
55 000-59 999	456	111	30	14	571	92.8	44	7.2	486	79.5	125	20.5	615	
60 000-64 999	93	30	6	3	123	93.2	9	6.8	99	75.0	33	25.0	132	
65 000-69 999	138	32	8	5	170	92.9	13	7.1	146	79.8	37	20.2	183	
70 000-74 999	49	15	1	1	65	97.0	2	3.0	50	75.8	16	24.2	67	
75 000-79 999	4	0	0	0	6	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	6	
80 000 and over	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3	
Total	85 693	29 650	52 897	23 614	115 416	60.1	76 561	39.9	138 590	72.2	53 264	27.8	191 977	
Other ^a	6 101	2 169	9 280	4 952	8 374	36.8	14 384	63.2	15 381	68.4	7 121	31.6	22 759	
Grand total	91 794	31 819	62 177	28 566	123 790	57.6	90 945	42.4	153 971	71.8	60 385	28.2	214 930	

^aConsists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

^bThe base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1987 and 1988 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

^cTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11—Continued

1988 (Current dollars)												
Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
57	25	16	8	82	77.4	24	22.6	73	68.9	33	31.1	106
4	10	14	9	14	37.8	23	62.2	18	48.6	19	51.4	37
1 459	1 082	4 790	2 323	2 546	26.3	7 120	73.7	6 249	64.7	3 405	35.3	9 666
11 052	4 599	21 874	10 247	15 659	32.8	32 139	67.2	32 926	68.9	14 846	31.1	47 798
10 949	3 834	7 545	3 604	14 792	57.0	11 154	43.0	18 494	71.3	7 438	28.7	25 946
19 215	7 045	8 469	3 390	26 265	68.9	11 863	31.1	27 684	72.6	10 435	27.4	38 128
9 251	3 274	3 734	1 629	12 529	70.0	5 366	30.0	12 985	72.6	4 903	27.4	17 895
7 213	2 756	2 377	1 313	9 972	73.0	3 691	27.0	9 590	70.2	4 069	29.8	13 663
6 370	2 048	1 230	539	8 423	82.6	1 769	17.4	7 600	74.6	2 587	25.4	10 192
4 544	1 507	703	354	6 054	85.1	1 057	14.9	5 247	73.8	1 861	26.2	7 111
6 166	1 324	537	187	7 492	91.2	724	8.8	6 703	81.6	1 511	18.4	8 216
1 553	312	178	45	1 866	89.3	223	10.7	1 731	82.9	357	17.1	2 089
2 828	589	228	56	3 418	92.3	284	7.7	3 056	82.6	645	17.4	3 702
1 113	254	134	28	1 367	89.4	162	10.6	1 247	81.6	282	18.4	1 529
168	50	33	8	219	84.2	41	15.8	201	77.6	58	22.4	260
1 164	304	79	39	1 476	92.5	119	7.5	1 243	78.4	343	21.6	1 595
83 201	29 039	51 974	23 788	112 295	59.7	75 801	40.3	135 175	71.9	52 827	28.1	188 096
6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36.7	15 216	63.3	16 338	68.1	7 643	31.9	24 056
89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993^c
1988 (Constant dollars) ^b												
Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
60	30	18	15	90	73.2	33	26.8	78	63.4	45	36.6	123
3 529	1 904	8 637	3 879	5 441	30.3	12 530	69.7	12 166	67.8	5 783	32.2	17 971
17 531	6 793	24 461	11 720	24 337	40.2	36 195	59.8	41 992	69.4	18 513	30.6	60 532
22 871	8 411	10 524	4 412	31 290	67.7	14 944	32.3	33 395	72.3	12 823	27.7	46 234
13 686	4 858	4 605	2 194	18 549	73.2	6 800	26.8	18 291	72.2	7 052	27.8	25 349
8 160	2 745	1 874	867	10 910	79.9	2 742	20.1	10 034	73.5	3 612	26.5	13 652
8 220	2 244	1 002	440	10 468	87.9	1 442	12.1	9 222	77.5	2 684	22.5	11 910
3 763	825	342	121	4 590	90.8	463	9.2	4 105	81.3	946	18.7	5 053
3 017	627	254	63	3 645	92.0	317	8.0	3 271	82.6	690	17.4	3 962
1 085	263	139	28	1 349	89.0	167	11.0	1 224	80.8	291	19.2	1 516
587	167	53	20	757	91.2	73	8.8	640	77.4	187	22.6	830
356	80	18	11	437	93.6	30	6.4	374	80.4	91	19.6	467
103	30	10	7	133	88.7	17	11.3	113	75.3	37	24.7	150
83	19	4	1	103	95.4	5	4.6	87	81.3	20	18.7	108
48	16	0	1	64	98.5	1	1.5	48	73.8	17	26.2	65
7	1	0	0	11	100.0	0	0.0	7	87.5	1	12.5	11
83 201	29 039	51 974	23 788	112 295	59.7	75 801	40.3	135 175	71.9	52 827	28.1	188 096
6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36.7	15 216	63.3	16 338	68.1	7 643	31.9	24 056
89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993^c

12 Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1988

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 124	837	427	131	3 961	87.7	558	12.3	3 551	78.6	968	21.4	4 519
• Specified period	13	4	0	1	17	94.4	1	5.6	13	72.2	5	27.8	18
Total	3 137	841	427	132	3 978	87.7	559	12.3	3 564	78.6	973	21.4	4 537
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 052	3 435	3 385	1 248	16 497	78.1	4 636	21.9	16 437	77.8	4 683	22.2	21 133
• Seasonal	2	0	0	1	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
• Specified period	505	144	475	143	650	51.3	618	48.7	980	77.3	287	22.7	1 268
Total	13 559	3 579	3 860	1 392	17 149	76.5	5 255	23.5	17 419	77.8	4 971	22.2	22 404
Part-time													
• Indeterminate	13	17	176	87	30	10.2	263	89.8	189	64.5	104	35.5	293
• Specified period	19	2	23	14	21	35.6	38	64.4	42	72.4	16	27.6	59
Total	32	19	199	101	51	14.5	301	85.5	231	65.8	120	34.2	352
Total	13 591	3 598	4 059	1 493	17 200	75.6	5 556	24.4	17 650	77.6	5 091	22.4	22 756
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	22 930	9 724	13 760	6 292	32 658	61.9	20 059	38.1	36 690	69.6	16 016	30.4	52 717
• Seasonal	17	5	16	10	22	45.8	26	54.2	33	68.8	15	31.3	48
• Specified period	763	347	635	327	1 113	53.6	962	46.4	1 398	67.5	674	32.5	2 075
Total	23 710	10 076	14 411	6 629	33 793	61.6	21 047	38.4	38 121	69.5	16 705	30.5	54 840
Part-time													
• Indeterminate	45	45	525	259	90	10.3	784	89.7	570	65.2	304	34.8	874
• Seasonal	33	12	9	0	45	83.3	9	16.7	42	77.8	12	22.2	54
• Specified period	37	14	56	37	51	35.4	93	64.6	93	64.6	51	35.4	144
Total	115	71	590	296	186	17.4	886	82.6	705	65.8	367	34.2	1 072
Total	23 825	10 147	15 001	6 925	33 979	60.8	21 933	39.2	38 826	69.5	17 072	30.5	55 912
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	16 762	4 388	2 360	750	21 162	87.2	3 111	12.8	19 122	78.8	5 138	21.2	24 273
• Seasonal	244	56	34	11	302	86.8	46	13.2	278	80.6	67	19.4	348
• Specified period	537	175	308	101	716	63.5	411	36.5	845	75.4	276	24.6	1 127
Total	17 543	4 619	2 702	862	22 180	86.1	3 568	13.9	20 245	78.7	5 481	21.3	25 748
Part-time													
• Indeterminate	10	5	85	36	15	11.0	121	89.0	95	69.9	41	30.1	136
• Seasonal	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
• Specified period	16	3	16	5	19	47.5	21	52.5	32	80.0	8	20.0	40
Total	26	8	103	42	34	19.0	145	81.0	129	72.1	50	27.9	179
Total	17 569	4 627	2 805	904	22 214	85.7	3 713	14.3	20 374	78.6	5 531	21.4	25 927
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	56 030	18 423	20 025	8 451	74 480	72.3	28 487	27.7	76 055	73.9	26 874	26.1	102 967
• Seasonal	263	61	50	22	326	81.7	73	18.3	313	79.0	83	21.0	399
• Specified period	1 823	671	1 428	577	2 502	55.5	2 007	44.5	3 251	72.3	1 248	27.7	4 509
Total	58 116	19 155	21 503	9 050	77 308	71.7	30 567	28.3	79 619	73.8	28 205	26.2	107 875
Part-time													
• Indeterminate	68	67	786	383	135	10.4	1 169	89.6	854	65.5	450	34.5	1 304
• Seasonal	33	12	11	1	45	78.9	12	21.1	44	77.2	13	22.8	57
• Specified period	73	19	95	56	92	37.7	152	62.3	168	69.1	75	30.9	244
Total	174	98	892	440	272	16.9	1 333	83.1	1 066	66.5	538	33.5	1 605
Total	58 290	19 253	22 395	9 490	77 580	70.9	31 900	29.1	80 685	73.7	28 743	26.3	109 480

Table 12—Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	5 818	3 389	28 962	14 341	9 211	17.5	43 329	82.5	34 780	66.2	17 730	33.8	52 540
• Seasonal	6	6	90	46	12	8.1	136	91.9	96	64.9	52	35.1	148
• Specified period	1 222	552	5 134	2 860	1 780	18.2	8 012	81.8	6 356	65.1	3 412	34.9	9 792
Total	7 046	3 947	34 186	17 247	11 003	17.6	51 477	82.4	41 232	66.0	21 194	34.0	62 480
Part-time													
• Indeterminate	45	24	1 359	882	70	3.0	2 242	97.0	1 404	60.8	906	39.2	2 312
• Seasonal	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
• Specified period	56	40	326	193	96	15.3	530	84.7	382	62.1	233	37.9	626
Total	101	64	1 687	1 076	166	5.6	2 775	94.4	1 788	61.1	1 140	38.9	2 941
Total	7 147	4 011	35 873	18 323	11 169	17.1	54 252	82.9	43 020	65.8	22 334	34.2	65 421
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	21 320	7 219	2 974	990	28 556	87.8	3 965	12.2	24 294	74.7	8 209	25.3	32 521
• Seasonal	555	176	71	16	732	89.4	87	10.6	626	76.5	192	23.5	819
• Specified period	2 163	566	312	91	2 739	87.0	410	13.0	2 475	79.0	657	21.0	3 149
Total	24 038	7 961	3 357	1 097	32 027	87.8	4 462	12.2	27 395	75.2	9 058	24.8	36 489
Part-time													
• Indeterminate	130	119	167	136	249	44.9	306	55.1	297	53.8	255	46.2	555
• Seasonal	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
• Specified period	25	26	33	38	54	43.2	71	56.8	58	47.5	64	52.5	125
Total	159	145	201	174	307	44.8	378	55.2	360	53.0	319	47.0	685
Total	24 197	8 106	3 558	1 271	32 334	87.0	4 840	13.0	27 755	74.7	9 377	25.3	37 174
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	83 201	29 039	51 974	23 788	112 295	59.7	75 801	40.3	135 175	71.9	52 827	28.1	188 096
• Seasonal	824	243	211	84	1 070	78.3	296	21.7	1 035	76.0	327	24.0	1 366
• Specified period	5 212	1 789	6 876	3 529	7 025	40.2	10 432	59.8	12 088	69.4	5 318	30.6	17 457
Total	89 237	31 071	59 061	27 401	120 390	58.2	86 529	41.8	148 298	71.7	58 472	28.3	206 919
Part-time													
• Indeterminate	243	210	2 313	1 402	454	10.9	3 719	89.1	2 556	61.3	1 612	38.7	4 173
• Seasonal	37	12	14	2	49	75.4	16	24.6	51	78.5	14	21.5	65
• Specified period	154	85	454	287	242	24.3	753	75.7	608	62.0	372	38.0	995
Total	434	307	2 781	1 691	745	14.2	4 488	85.8	3 215	61.7	1 998	38.3	5 233
Grand total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

13 Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1988

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Executive (EX)	1 832	504	207	63	2 336	89.6	270	10.4	2 039	78.4	567	21.8	2 606
Senior Management (SM)	1 305	337	220	69	1 642	85.0	289	15.0	1 525	79.0	406	21.0	1 931
Total	3 137	841	427	132	3 978	87.7	559	12.3	3 564	78.6	973	21.4	4 537
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	1	2	0	0	3	100.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3
Agriculture (AG)	204	51	45	11	255	82.0	56	18.0	249	80.1	62	19.9	311
Architecture and Town Planning (AR)	199	50	28	11	249	86.5	39	13.5	227	78.8	61	21.2	288
Auditing (AU)	2 487	777	357	125	3 264	87.1	482	12.9	2 844	75.9	902	24.1	3 746
Biological Sciences (BI)	763	113	212	41	877	77.5	254	22.5	975	86.4	154	13.6	1 131
Chemistry (CH)	269	46	87	18	315	75.0	105	25.0	356	84.8	64	15.2	420
Defense Scientific Service (DS)	399	117	38	11	516	91.3	49	8.7	437	77.3	128	22.7	565
Dentistry (DE)	24	4	2	0	28	93.3	2	6.7	26	86.7	4	13.3	30
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 427	387	448	140	1 815	75.5	588	24.5	1 875	78.1	527	21.9	2 403
Education (ED)	597	379	575	380	976	50.5	956	49.5	1 172	60.7	759	39.3	1 932
Engineering and Land Surveying (EN)	2 239	474	92	43	2 713	95.3	135	4.7	2 331	81.8	517	18.2	2 848
Forestry (FO)	113	28	8	2	141	93.4	10	6.6	121	80.1	30	19.9	151
Historical Research (HR)	143	48	79	18	191	66.3	97	33.7	222	77.1	66	22.9	288
Home Economics (HE)	1	0	22	17	1	2.5	39	97.5	23	57.5	17	42.5	40
Law (LA)	413	156	224	96	569	64.0	320	36.0	637	71.7	252	28.3	889
Library Science (LS)	122	51	294	62	173	32.6	357	67.4	416	78.6	113	21.4	539
Mathematics (MA)	101	35	40	13	136	72.0	53	28.0	141	74.6	48	25.4	189
Medicine (MD)	171	54	42	5	226	82.8	47	17.2	213	78.3	59	21.7	273
Meteorology (MT)	415	112	43	19	529	89.5	62	10.5	458	77.8	131	22.2	591
Nursing (NU)	129	47	966	311	1 176	12.1	1 278	87.9	1 095	75.4	358	24.6	1 454
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	1	20	9	2	6.5	29	93.5	21	67.7	10	32.3	31
Pharmacy (PH)	23	15	13	11	38	61.3	24	38.7	36	58.1	26	41.9	62
Physical Sciences (PC)	639	88	115	33	729	83.1	148	16.9	754	86.2	121	13.8	877
Psychology (PS)	70	27	26	15	97	70.3	41	29.7	96	69.6	42	30.4	138
Scientific Regulation (SG)	297	90	82	29	387	77.7	111	22.3	379	76.1	119	23.9	498
Scientific Research (SE)	1 772	190	101	29	1 965	93.8	130	6.2	1 873	89.5	219	10.5	2 095
Social Work (SW)	50	15	36	8	65	59.6	44	40.4	86	78.9	23	21.1	109
University Teaching (UT)	143	84	4	3	228	97.0	7	3.0	147	62.8	87	37.2	235
Veterinary Medicine (VM)	379	157	60	33	536	85.2	93	14.8	439	69.8	190	30.2	629
Total	13 591	3 598	4 059	1 493	17 200	75.6	5 556	24.4	17 650	77.6	5 091	22.4	22 756
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	3 933	1 817	3 173	1 997	5 750	52.6	5 173	47.4	7 106	65.1	3 814	34.9	10 923
Administrative Trainee (AT)	17	8	23	9	25	43.1	33	56.9	40	70.2	17	29.8	58
Commerce (CO)	1 189	339	234	82	1 528	82.9	316	17.1	1 423	77.2	421	22.8	1 844
Computer Systems Administration (CS)	2 309	764	654	327	3 076	75.8	981	24.2	2 963	73.1	1 091	26.9	4 057
Financial Administration (FI)	1 237	472	535	209	1 710	69.7	744	30.3	1 772	72.2	681	27.8	2 454
Foreign Service (FS)	694	223	146	43	917	82.9	189	17.1	840	75.9	266	24.1	1 106
Information Services (IS)	379	223	444	277	602	45.5	721	54.5	823	62.2	500	37.8	1 323
Organization and Methods (OM)	355	106	147	47	461	70.4	194	29.6	502	76.6	153	23.4	655
Personnel Administration (PE)	787	551	942	576	1 339	46.9	1 518	53.1	1 729	60.5	1 127	39.5	2 857
Program Administration (PM)	11 035	4 524	7 745	2 520	15 561	60.2	10 267	39.8	18 780	72.7	7 044	27.3	25 828
Purchasing and Supply (PG)	1 081	416	508	187	1 497	68.3	695	31.7	1 589	72.5	603	27.5	2 192
Translation (TR)	79	422	72	486	501	47.3	558	52.7	151	14.3	908	85.7	1 059
Welfare Programs (WP)	730	282	378	165	1 012	65.0	544	35.0	1 108	71.3	447	28.7	1 556
Total	23 825	10 147	15 001	6 925	33 979	60.8	21 933	39.2	38 826	69.5	17 072	30.5	55 912

Table 13-Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 646	270	54	15	1 916	96.5	69	3.5	1 700	85.6	285	14.4	1 985
Aircraft Operations (AO)	482	99	19	6	584	95.9	25	4.1	501	82.7	105	17.3	609
Drafting and Illustration (DD)	1 023	284	195	52	1 309	84.1	247	15.9	1 218	78.4	336	21.6	1 555
Educational Support (EU)	4	2	17	0	6	26.1	17	73.9	21	91.3	2	8.7	23
Electronics (EL)	2 262	608	40	12	2 873	98.2	52	1.8	2 302	78.8	620	21.2	2 925
Engineering and Scientific Sup- port (EG)	4 579	1 102	940	219	5 685	83.0	1 162	17.0	5 519	80.7	1 321	19.3	6 847
General Technical (GT)	1 951	483	369	115	2 437	83.4	485	16.6	2 320	79.5	598	20.5	2 922
Photography (PY)	78	38	14	3	116	87.2	17	12.8	92	69.2	41	30.8	133
Primary Products Inspection (PI)	1 754	610	195	76	2 365	89.7	271	10.3	1 949	74.0	686	26.0	2 636
Radio Operations (RO)	938	159	84	18	1 097	91.5	102	8.5	1 022	85.2	177	14.8	1 199
Ships' Officers (SO)	1 106	260	53	27	1 366	94.5	80	5.5	1 159	80.2	287	19.8	1 446
Social Science Support (SI)	679	349	786	356	1 030	47.4	1 142	52.6	1 465	67.5	705	32.5	2 172
Technical Inspection (TI)	1 067	363	39	5	1 430	97.0	44	3.0	1 106	75.0	368	25.0	1 474
Total	17 569	4 627	2 805	904	22 214	85.7	3 713	14.3	20 374	78.6	5 531	21.4	25 927
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	6 033	3 545	26 318	12 652	9 588	19.7	39 008	80.3	32 351	66.6	16 197	33.4	48 596
Communications (CM)	301	79	165	45	380	64.4	210	35.6	466	79.0	124	21.0	590
Data Processing (DA)	585	261	1 312	520	847	31.6	1 832	68.4	1 897	70.8	781	29.2	2 679
Office Equipment Operation (OE)	126	68	119	58	194	52.3	177	47.7	245	66.0	126	34.0	371
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	102	58	7 959	5 048	160	1.2	13 025	98.8	8 061	61.2	5 106	38.8	13 185
Total	7 147	4 011	35 873	18 323	11 169	17.1	54 252	82.9	43 020	65.8	22 334	34.2	65 421
Operational													
Correction (CX)	2 547	1 558	496	187	4 107	85.7	683	14.3	3 043	63.6	1 745	36.4	4 790
Firefighters (FR)	1 115	198	12	1	1 313	99.0	13	1.0	1 127	85.0	199	15.0	1 326
General Labour and Trades (GL)	10 190	3 163	245	66	13 366	97.7	311	2.3	10 435	76.4	3 229	23.6	13 677
General Services (GS)	4 372	1 726	2 231	450	6 107	69.4	2 687	30.6	6 603	75.2	2 176	24.8	8 794
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1 340	328	16	2	1 668	98.9	18	1.1	1 356	80.4	330	19.6	1 686
Hospital Services (HS)	162	407	385	303	574	45.3	693	54.7	547	43.5	710	56.5	1 267
Lightkeepers (LI)	249	3	4	0	252	98.4	4	1.6	253	98.8	3	1.2	256
Printing Operations (PR)	229	383	103	243	612	63.9	346	36.1	332	34.7	626	65.3	958
Ship Repair (SR)	2 319	27	24	0	2 348	99.0	24	1.0	2 343	98.9	27	1.1	2 372
Ships' Crews (SC)	1 674	313	42	19	1 987	97.0	61	3.0	1 716	83.8	332	16.2	2 048
Total	24 197	8 106	3 558	1 271	32 334	87.0	4 840	13.0	27 755	74.7	9 377	25.3	37 174
Grand total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

14

Geographic area, occupational category and sex

Number and percentage of employees, by geographic area, occupational category and sex, 1988

Geographic area	Occupational category														
	Management					Scientific and Professional					Administrative and Foreign Service				
	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total
Newfoundland	34	94.4	2	5.6	36	216	88.9	27	11.1	243	703	73.9	248	26.1	951
Prince Edward Island	29	87.9	4	12.1	33	80	81.6	18	18.4	98	339	64.1	190	35.9	529
Nova Scotia	85	96.6	3	3.4	88	827	83.2	167	16.8	994	1 314	67.5	633	32.5	1 947
New Brunswick	62	96.9	2	3.1	64	383	85.1	67	14.9	450	1 083	66.2	553	33.8	1 636
Quebec (Except NCR)	181	92.3	15	7.7	196	2 189	72.4	834	27.6	3 023	4 940	64.9	2 677	35.1	7 617
Quebec (NCR)	688	85.6	116	14.4	804	1 287	75.6	415	24.4	1 702	4 351	58.7	3 055	41.3	7 406
Ontario (NCR)	1 966	86.1	317	13.9	2 283	5 452	74.6	1 852	25.4	7 304	8 948	59.5	6 103	40.5	15 051
Ontario (Except NCR)	206	90.0	23	10.0	229	2 763	78.1	777	21.9	3 540	5 276	57.8	3 859	42.2	9 135
Manitoba	83	95.4	4	4.6	87	750	72.1	290	27.9	1 040	1 251	62.1	764	37.9	2 015
Saskatchewan	46	95.8	2	4.2	48	490	62.6	293	37.4	783	785	59.2	541	40.8	1 326
Alberta	93	93.0	7	7.0	100	1 090	77.1	324	22.9	1 414	1 557	56.0	1 224	44.0	2 781
British Columbia	120	94.5	7	5.5	127	1 489	81.1	348	18.9	1 837	2 634	59.1	1 824	40.9	4 458
Yukon	9	100.0	0	0.0	9	64	35.0	119	65.0	183	65	49.6	66	50.4	131
Northwest Territories	8	100.0	0	0.0	8	54	72.0	21	28.0	75	85	56.3	66	43.7	151
Outside Canada	245	94.6	14	5.4	259	66	94.3	4	5.7	70	648	83.3	130	16.7	778
Total	3 978	87.7	559	12.3	4 537	17 200	75.6	5 556	24.4	22 756	33 979	60.8	21 933	39.2	55 912

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, occupational category or sex.

Table 14—Continued

Occupational category																			
Technical					Administrative Support					Operational					Total				
Men		Women			Men		Women			Men		Women			Men		Women		
No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Grand total
1 162	96.5	42	3.5	1 204	299	21.7	1 076	78.3	1 375	1 330	96.5	48	3.5	1 378	3 745	72.2	1 443	27.8	5 188
223	94.1	14	5.9	237	124	16.2	643	83.8	767	365	91.9	32	8.1	397	1 160	56.3	901	43.7	2 061
1 982	92.1	171	7.9	2 153	477	15.1	2 674	84.9	3 151	4 729	93.4	335	6.6	5 064	9 414	70.3	3 983	29.7	13 397
956	91.2	92	8.8	1 048	305	12.8	2 077	87.2	2 382	1 552	91.6	143	8.4	1 695	4 341	59.7	2 934	40.3	7 275
3 201	89.6	373	10.4	3 574	1 610	17.5	7 607	82.5	9 217	5 950	88.3	792	11.7	6 742	18 079	59.5	12 299	40.5	30 378
741	73.4	269	26.6	1 010	1 330	21.7	4 806	78.3	6 136	660	79.2	173	20.8	833	9 061	50.6	8 834	49.4	17 895
3 905	72.8	1 460	27.2	5 365	3 920	21.9	13 995	78.1	17 915	3 036	85.4	521	14.6	3 557	27 367	52.9	24 369	47.1	51 736
3 455	89.3	416	10.7	3 871	1 550	15.0	8 773	85.0	10 323	5 341	82.9	1 099	17.1	6 440	18 642	55.5	14 958	44.5	33 600
1 147	87.8	160	12.2	1 307	427	13.8	2 666	86.2	3 093	1 253	84.2	236	15.8	1 489	4 915	54.4	4 121	45.6	9 036
579	86.5	90	13.5	669	90	6.0	1 414	94.0	1 504	937	82.7	196	17.3	1 133	2 927	53.6	2 536	46.4	5 463
1 688	87.2	247	12.8	1 935	258	7.7	3 078	92.3	3 336	2 480	80.3	607	19.7	3 087	7 199	56.6	5 511	43.4	12 710
2 698	89.6	312	10.4	3 010	577	10.7	4 835	89.3	5 412	4 424	88.5	574	11.5	4 998	11 948	60.2	7 901	39.8	19 849
149	81.9	33	18.1	182	5	2.6	186	97.4	191	99	56.9	75	43.1	174	391	44.9	480	55.1	871
298	90.3	32	9.7	330	9	4.5	189	95.5	198	139	94.6	8	5.4	147	607	65.6	320	34.5	927
30	93.8	2	6.3	32	188	44.7	233	55.3	421	39	97.5	1	2.5	40	1 216	76.0	384	24.0	1 600
22 214	85.7	3 713	14.3	25 927	11 169	17.1	54 252	82.9	65 421	32 334	87.0	4 840	13.0	37 174	121 135	57.1	91 017	42.9	211 993*

15

Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1988

Geographic area	Occupational category													Total
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Newfoundland	36	0.7	243	4.7	951	18.3	1 204	23.2	1 375	26.5	1 378	26.6	5 188	
Prince Edward Island	33	1.6	98	4.8	529	25.7	237	11.5	767	37.2	397	19.3	2 061	
Nova Scotia	88	0.7	994	7.4	1 947	14.5	2 153	16.1	3 151	23.5	5 064	37.8	13 397	
New Brunswick	64	0.9	450	6.2	1 636	22.5	1 048	14.4	2 382	32.7	1 695	23.3	7 275	
Quebec (Except NCR)	196	0.6	3 023	10.0	7 617	25.1	3 574	11.8	9 217	30.3	6 742	22.2	30 378	
Quebec (NCR)	804	4.5	1 702	9.5	7 406	41.4	1 010	5.6	6 136	34.3	833	4.7	17 895	
Ontario (NCR)	2 283	4.4	7 304	14.1	15 051	29.1	5 365	10.4	17 915	34.6	3 557	6.9	51 736	
Ontario (Except NCR)	229	0.7	3 540	10.5	9 135	27.2	3 871	11.5	10 323	30.7	6 440	19.2	33 600	
Manitoba	87	1.0	1 040	11.5	2 015	22.3	1 307	14.5	3 093	34.2	1 489	16.5	9 036	
Saskatchewan	48	0.9	783	14.3	1 326	24.3	669	12.2	1 504	27.5	1 133	20.7	5 463	
Alberta	100	0.8	1 414	11.1	2 781	21.9	1 935	15.2	3 336	26.2	3 087	24.3	12 710	
British Columbia	127	0.6	1 837	9.3	4 458	22.5	3 010	15.2	5 412	27.3	4 998	25.2	19 849	
Yukon	9	1.0	183	21.0	131	15.0	182	20.9	191	21.9	174	20.0	871	
Northwest Territories	8	0.9	75	8.1	151	16.3	330	35.6	198	21.4	147	15.9	927	
Outside Canada	259	16.2	70	4.4	778	48.6	32	2.0	421	26.3	40	2.5	1 600	
Total	4 537	2.1	22 756	10.7	55 912	26.4	25 927	12.2	65 421	30.8	37 174	17.5	211 993	

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

16

Management Category and employment equity designated group

Number and percentage of men, women, Anglophones, Francophones and members of employment equity designated groups in the Management Category, by group and level, 1987 and 1988

1987																
Group and level	Men		Women		Anglophones		Francophones		Aboriginal peoples ^a		Disabled persons ^a		Members of visible minorities ^a		Total employees in category	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
EX-5 ^b	82	97.6	2	2.4	67	79.8	17	20.2	—	—	—	—	—	—	84	
EX-4	201	91.8	18	8.2	162	74.0	57	26.0	—	—	—	—	—	—	219	
EX-3	459	94.6	26	5.4	391	80.6	94	19.4	—	—	—	—	6	1.2	485	
EX-2	741	90.9	74	9.1	629	77.2	186	22.8	6	0.7	14	1.7	15	1.8	815	
EX-1	856	89.3	103	10.7	764	79.7	195	20.3	6	0.6	18	1.9	12	1.3	959	
SM	1 701	86.8	258	13.2	1 569	80.1	390	19.9	18	0.9	34	1.7	38	1.9	1 959	
Total	4 040	89.4	481	10.6	3 582	79.2	939	20.8	35	0.8	72	1.6	74	1.6	4 521	
1988																
EX-5 ^b	93	97.9	2	2.1	74	77.9	21	22.1	—	—	—	—	—	—	95	
EX-4	202	90.6	21	9.4	166	74.4	57	25.6	—	—	—	—	—	—	223	
EX-3	440	93.4	31	6.6	382	81.1	89	18.9	—	—	5	1.1	7	1.5	471	
EX-2	737	90.4	78	9.6	631	77.4	184	22.6	9	1.1	14	1.7	16	2.0	815	
EX-1	864	86.2	138	13.8	786	78.4	216	21.6	4	0.4	19	1.9	12	1.2	1 002	
SM	1 642	85.0	289	15.0	1 525	79.0	406	21.0	21	1.1	34	1.8	43	2.2	1 931	
Total	3 978	87.7	559	12.3	3 564	78.6	973	21.4	37	0.8	74	1.6	81	1.8	4 537	

^aSee Glossary, p. 139, for definitions of aboriginal peoples, disabled persons and members of visible minority groups.^bIncludes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Note:—Statistics on aboriginal peoples, disabled persons and members of visible minorities are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

17 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1988

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No.	%	No.	%		
Management	Bilingual	2 566	74.7	869	25.3	3 435	3 435
	English	644	98.8	8	1.2	652	652
	French	0	0.0	2	100.0	2	2
	English or French	305	78.8	82	21.2	387	387
	Total	3 564	78.6	973	21.4	4 537	4 537
Scientific and Professional	Bilingual	4 056	50.3	4 015	49.7	8 071	8 071
	English	12 597	98.0	252	2.0	12 849	12 849
	French	7	1.2	581	98.8	588	588
	English or French	685	83.6	134	16.4	819	819
	Total	17 650	77.6	5 091	22.4	22 741	22 756
Administrative and Foreign Service	Bilingual	9 169	39.9	13 789	60.1	22 958	22 958
	English	27 736	97.7	639	2.3	28 375	28 375
	French	15	0.7	2 064	99.3	2 079	2 079
	English or French	1 422	77.7	409	22.3	1 831	1 831
	Total	38 826	69.5	17 072	30.5	55 898	55 912
Technical	Bilingual	1 736	32.3	3 639	67.7	5 375	5 375
	English	17 485	97.5	456	2.5	17 941	17 941
	French	35	3.0	1 119	97.0	1 154	1 154
	English or French	890	77.1	265	22.9	1 155	1 155
	Total	20 374	78.6	5 531	21.4	25 905	25 927
Administrative Support	Bilingual	5 165	27.3	13 751	72.7	18 916	18 916
	English	33 967	95.9	1 465	4.1	35 432	35 432
	French	76	1.4	5 276	98.6	5 352	5 352
	English or French	2 285	65.1	1 224	34.9	3 509	3 509
	Total	43 020	65.8	22 334	34.2	65 354	65 421
Operational	Bilingual	731	24.3	2 279	75.7	3 010	3 010
	English	24 507	98.1	472	1.9	24 979	24 979
	French	115	2.3	4 791	97.7	4 906	4 906
	English or French	1 616	50.3	1 598	49.7	3 214	3 214
	Total	27 755	74.7	9 377	25.3	37 132	37 174
All categories	Bilingual	23 480	37.9	38 410	62.1	61 890	61 890
	English	117 124	97.3	3 303	2.7	120 427	120 427
	French	248	1.8	13 833	98.2	14 081	14 081
	English or French	7 207	66.0	3 713	34.0	10 920	10 920
	Grand total	151 513	71.5	60 470	28.5	211 983	211 993^a

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 71.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1988

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	169	31	14	4	200	91.7	18	8.3	183	83.9	35	16.1	218
Atlantic Canada Opportunities Agency	16	4	6	0	20	76.9	6	23.1	22	84.6	4	15.4	26
Canada Labour Relations Board	7	0	1	0	7	87.5	1	12.5	8	100.0	0	0.0	8
Canadian Aviation Safety Board	7	0	0	1	7	87.5	1	12.5	7	87.5	1	12.5	8
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	2	0	3	1	2	33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	6
Canadian International Development Agency	64	38	7	7	102	87.9	14	12.1	71	61.2	45	38.8	116
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	6	4	0	26	86.7	4	13.3	24	80.0	6	20.0	30
Communications	55	29	7	2	84	90.3	9	9.7	62	66.7	31	33.3	93
Consumer and Corporate Affairs	49	10	9	3	59	83.1	12	16.9	58	81.7	13	18.3	71
Correctional Service of Canada	51	22	6	3	73	89.0	9	11.0	57	69.5	25	30.5	82
Elections Canada	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Employment and Immigration	116	52	17	6	168	88.0	23	12.0	133	69.6	58	30.4	191
Energy, Mines and Resources	116	29	14	3	145	89.5	17	10.5	130	80.2	32	19.8	162
Environment	192	38	14	2	230	93.5	16	6.5	206	83.7	40	16.3	246
External Affairs	332	90	17	7	422	94.6	24	5.4	349	78.3	97	21.7	446
Federal Court	5	0	0	0	5	100.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	5
Federal-Provincial Relations Office	11	6	4	2	17	73.9	6	26.1	15	65.2	8	34.8	23
Finance	74	8	9	0	82	90.1	9	9.9	83	91.2	8	8.8	91
Fisheries and Oceans	109	25	10	3	134	91.2	13	8.8	119	81.0	28	19.0	147
Immigration Appeal Board	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Indian Affairs and Northern Development	144	17	22	3	161	86.6	25	13.4	166	89.2	20	10.8	186
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	7	2	3	0	9	75.0	3	25.0	10	83.3	2	16.7	12
Justice	4	7	1	0	11	91.7	1	8.3	5	41.7	7	58.3	12
Labour	25	8	9	3	33	73.3	12	26.7	34	75.6	11	24.4	45
National Archives of Canada	12	2	3	1	14	77.8	4	22.2	15	83.3	3	16.7	18
National Defence (civilian)	104	15	7	1	119	93.7	8	6.3	111	87.4	16	12.6	127
National Energy Board	13	1	1	0	14	93.3	1	6.7	14	93.3	1	6.7	15
National Health and Welfare	106	19	29	9	125	76.7	38	23.3	135	82.8	28	17.2	163
National Library of Canada	3	2	4	1	5	50.0	5	50.0	7	70.0	3	30.0	10
National Museums of Canada	24	7	3	2	31	86.1	5	13.9	27	75.0	9	25.0	36
National Parole Board	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5
National Revenue (Customs and Excise)	74	20	9	3	94	88.7	12	11.3	83	78.3	23	21.7	106
National Revenue (Taxation)	107	37	7	1	144	94.7	8	5.3	114	75.0	38	25.0	152
National Transportation Agency of Canada	24	7	3	2	31	86.1	5	13.9	27	75.0	9	25.0	36
Office of Privatization and Regulatory Affairs	9	1	8	0	10	55.6	8	44.4	17	94.4	1	5.6	18
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	5	7	1	2	12	80.0	3	20.0	6	40.0	9	60.0	15
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Office of the Secretary to the Governor General	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4

Table 18—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Superintendent of Financial Institutions	20	3	1	0	23	95.8	1	4.2	21	87.5	3	12.5	24
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	2	2	50.0	2	50.0	2	50.0	2	50.0	4
Patented Medicine Prices Review Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	32	13	17	5	45	67.2	22	32.8	49	73.1	18	26.9	67
Public Service Commission	32	23	11	9	55	73.3	20	26.7	43	57.3	32	42.7	75
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	7
Public Works	99	28	9	4	127	90.7	13	9.3	108	77.1	32	22.9	140
Regional Industrial Expansion	183	50	17	2	233	92.5	19	7.5	200	79.4	52	20.6	252
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Science and Technology	19	5	10	1	24	68.6	11	31.4	29	82.9	6	17.1	35
Secretary of State of Canada	26	22	12	9	48	69.6	21	30.4	38	55.1	31	44.9	69
Solicitor General	24	3	2	0	27	93.1	2	6.9	26	89.7	3	10.3	29
Statistics Canada	60	19	10	3	79	85.9	13	14.1	70	76.1	22	23.9	92
Supply and Services	168	47	24	7	215	87.4	31	12.6	192	78.0	54	22.0	246
Supreme Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tariff Board	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	207	43	19	6	250	90.9	25	9.1	226	82.2	49	17.8	275
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	41	6	5	0	47	90.4	5	9.6	46	88.5	6	11.5	52
Treasury Board (Secretariat)	114	22	31	9	136	77.3	40	22.7	145	82.4	31	17.6	176
Veterans Affairs	28	4	4	2	32	84.2	6	15.8	32	84.2	6	15.8	38
Total	3 137	841	427	132	3 978	87.7	559	12.3	3 564	78.6	973	21.4	4 537

Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1988

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	1 844	398	275	104	2 242	85.5	379	14.5	2 119	80.8	502	19.2	2 621
Atlantic Canada Opportunities Agency	5	1	1	0	6	85.7	1	14.3	6	85.7	1	14.3	
Bureau of Pensions Advocates	21	6	12	3	27	64.3	15	35.7	33	78.6	9	21.4	42
Canada Labour Relations Board	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Canadian Aviation Safety Board	10	1	1	2	11	78.6	3	21.4	11	78.6	3	21.4	14
Canadian Grain Commission	28	0	6	1	28	80.0	7	20.0	34	97.1	1	2.9	35
Canadian Human Rights Commission	2	2	4	2	4	40.0	6	60.0	6	60.0	4	40.0	10
Canadian International Development Agency	45	36	5	6	81	88.0	11	12.0	50	54.3	42	45.7	92
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	23	5	5	1	28	82.4	6	17.6	28	82.4	6	17.6	34
Communications	216	66	17	10	282	91.3	27	8.7	233	75.4	76	24.6	309
Consumer and Corporate Affairs	146	39	27	16	185	81.1	43	18.9	173	75.9	55	24.1	228
Correctional Service of Canada	253	117	266	79	370	51.7	345	48.3	519	72.6	196	27.4	715
Employment and Immigration	117	51	49	12	168	73.4	61	26.6	166	72.5	63	27.5	229
Energy, Mines and Resources	1 066	193	142	45	1 260	87.1	187	12.9	1 208	83.5	238	16.5	1 447
Environment	1 341	280	197	61	1 623	86.3	258	13.7	1 538	81.9	341	18.1	1 881
External Affairs	34	7	16	1	41	70.7	17	29.3	50	86.2	8	13.8	58
Federal-Provincial Relations Office	1	2	0	0	3	100.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3
Finance	169	42	56	17	211	74.3	73	25.7	225	79.2	59	20.8	284
Fisheries and Oceans	825	92	105	17	918	88.3	122	11.7	930	89.5	109	10.5	1 040
Immigration Appeal Board	1	2	4	0	3	42.9	4	57.1	5	71.4	2	28.6	7
Indian Affairs and Northern Development	486	37	476	35	523	50.5	512	49.5	962	93.0	72	7.0	1 035
International Joint Commission	6	0	0	0	10	90.9	1	9.1	6	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	3	0	5	0	3	37.5	5	62.5	8	100.0	0	0.0	8
Justice	382	145	205	82	527	64.7	287	35.3	587	72.1	227	27.9	814
Labour	41	10	11	4	51	77.3	15	22.7	52	78.8	14	21.2	66
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	54	18	36	8	72	62.1	44	37.9	90	77.6	26	22.4	116
National Defence (civilian)	1 078	374	222	123	1 454	80.8	345	19.2	1 300	72.3	497	27.7	1 799
National Energy Board	69	11	7	5	80	87.0	12	13.0	76	82.6	16	17.4	92
National Farm Products Marketing Council	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
National Health and Welfare	721	158	865	140	880	46.7	1 006	53.3	1 586	84.2	298	15.8	1 886
National Library of Canada	48	20	110	25	68	33.5	135	66.5	158	77.8	45	22.2	203
National Museums of Canada	59	15	35	4	74	65.5	39	34.5	94	83.2	19	16.8	113
National Parole Board	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	387	116	57	31	503	85.1	88	14.9	444	75.1	147	24.9	591
National Revenue (Taxation)	2 033	637	313	107	2 670	86.4	420	13.6	2 346	75.9	744	24.1	3 090
National Transportation Agency of Canada	70	17	15	5	87	81.3	20	18.7	85	79.4	22	20.6	107
Office of Privatization and Regulatory Affairs	4	2	4	0	6	60.0	4	40.0	8	80.0	2	20.0	10
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	1	3	2	33.3	4	66.7	2	33.3	4	66.7	6
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Coordinator, Status of Women	0	1	0	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2

Table 19—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Privy Council Office	3	0	3	0	3	50.0	3	50.0	6	100.0	0	0.0	6
Public Service Commission	56	156	77	227	212	41.1	304	58.9	133	25.8	383	74.2	516
Public Service Staff Relations Board	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Public Works	681	137	32	17	818	94.3	49	5.7	713	82.2	154	17.8	867
Regional Industrial Expansion	34	15	8	2	49	83.1	10	16.9	42	71.2	17	28.8	59
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	18	3	12	3	21	58.3	15	41.7	30	83.3	6	16.7	36
Science and Technology	6	0	3	1	6	60.0	4	40.0	9	90.0	1	10.0	10
Secretary of State of Canada	6	9	4	4	15	65.2	8	34.8	10	43.5	13	56.5	23
Solicitor General	11	1	6	0	12	66.7	6	33.3	17	94.4	1	5.6	18
Statistics Canada	455	166	177	66	621	71.9	243	28.1	632	73.1	232	26.9	864
Supply and Services	108	40	16	5	148	87.6	21	12.4	124	73.4	45	26.6	169
Supreme Court	2	3	5	1	5	45.5	6	54.5	7	63.6	4	36.4	11
Tariff Board	6	1	1	1	7	77.8	2	22.2	7	77.8	2	22.2	9
Transport	528	116	39	23	644	91.2	62	8.8	567	80.3	139	19.7	706
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4
Treasury Board (Secretariat)	17	3	3	2	20	80.0	5	20.0	20	80.0	5	20.0	25
Veterans Affairs	58	45	117	190	103	25.1	308	74.9	175	42.7	235	57.3	411
Total	13 591	3 598	4 059	1 493	17 200	75.6	5 556	24.4	17 650	77.6	5 091	22.4	22 756

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

20 Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1988

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	552	174	270	112	727	65.6	382	34.4	822	74.2	286	25.8	1 109
Atlantic Canada Opportunities Agency	64	20	20	11	84	73.0	31	27.0	84	73.0	31	27.0	115
Bureau of Pensions Advocates	4	1	12	4	5	23.8	16	76.2	16	76.2	5	23.8	21
Canada Labour Relations Board	8	9	4	9	17	56.7	13	43.3	12	40.0	18	60.0	30
Canadian Aviation Safety Board	4	4	14	8	8	26.7	22	73.3	18	60.0	12	40.0	30
Canadian Grain Commission	23	3	13	1	26	65.0	14	35.0	36	90.0	4	10.0	40
Canadian Human Rights Commission	32	10	45	15	42	41.2	60	58.8	77	75.5	25	24.5	102
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	5	1	4	6	54.5	5	45.5	2	18.2	9	81.8	11
Canadian International Development Agency	183	178	98	125	361	61.8	223	38.2	281	48.1	303	51.9	584
Canadian Pension Commission	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	69	42	39	53	111	54.7	92	45.3	108	53.2	95	46.8	203
Civil Aviation Tribunal	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	207	135	169	135	342	52.9	304	47.1	376	58.2	270	41.8	646
Consumer and Corporate Affairs	230	135	116	102	365	62.6	218	37.4	346	59.3	237	40.7	583
Correctional Service of Canada	960	409	329	188	1 369	72.6	517	27.4	1 289	68.3	597	31.7	1 886
Elections Canada	0	10	7	7	10	41.7	14	58.3	7	29.2	17	70.8	24
Employment and Immigration	3 898	2 134	3 547	1 382	6 034	55.0	4 930	45.0	7 445	67.9	3 516	32.1	10 964
Energy, Mines and Resources	316	115	224	102	431	56.9	326	43.1	540	71.3	217	28.7	757
Environment	686	229	331	168	916	64.7	499	35.3	1 017	71.9	397	28.1	1 415
External Affairs	933	344	261	105	1 277	77.7	366	22.3	1 194	72.7	449	27.3	1 643
Federal Court	21	16	19	20	37	48.7	39	51.3	40	52.6	36	47.4	76
Federal-Provincial Relations Office	1	3	2	3	4	44.4	5	55.6	3	33.3	6	66.7	9
Finance	64	28	59	44	92	47.2	103	52.8	123	63.1	72	36.9	195
Fisheries and Oceans	424	123	179	69	547	68.8	248	31.2	603	75.8	192	24.2	795
Immigration Appeal Board	11	8	14	13	19	41.3	27	58.7	25	54.3	21	45.7	46
Indian Affairs and Northern Development	774	183	533	120	959	59.5	653	40.5	1 307	81.2	303	18.8	1 612
International Joint Commission	2	0	1	1	2	50.0	2	50.0	3	75.0	1	25.0	4
Investment Canada	20	9	16	6	29	56.9	22	43.1	36	70.6	15	29.4	51
Justice	32	24	50	31	56	40.9	81	59.1	82	59.9	55	40.1	137
Labour	179	76	100	37	255	65.1	137	34.9	279	71.2	113	28.8	392
Law Reform Commission of Canada	0	2	2	2	2	33.3	4	66.7	2	33.3	4	66.7	6
National Archives of Canada	72	35	45	24	107	60.8	69	39.2	117	66.5	59	33.5	176
National Defence (civilian)	1 295	347	436	167	1 642	73.1	603	26.9	1 731	77.1	514	22.9	2 245
National Energy Board	52	12	21	8	64	68.8	29	31.2	73	78.5	20	21.5	93
National Farm Products Marketing Council	2	2	2	0	4	66.7	2	33.3	4	66.7	2	33.3	6
National Health and Welfare	566	204	600	214	770	48.5	816	51.5	1 166	73.6	418	26.4	1 586
National Library of Canada	12	10	15	9	22	47.8	24	52.2	27	58.7	19	41.3	46
National Museums of Canada	46	48	80	48	94	42.3	128	57.7	126	56.8	96	43.2	222
National Parole Board	20	10	21	14	30	46.2	35	53.8	41	63.1	24	36.9	65
National Revenue (Customs and Excise)	2 946	1 138	1 469	407	4 084	68.5	1 877	31.5	4 415	74.1	1 545	25.9	5 961
National Revenue (Taxation)	3 395	1 135	2 582	840	4 530	57.0	3 423	43.0	5 977	75.2	1 975	24.8	7 953
National Transportation Agency of Canada	77	43	45	23	120	63.8	68	36.2	122	64.9	66	35.1	188
Office of Privatization and Regulatory Affairs	2	1	6	3	3	25.0	9	75.0	8	66.7	4	33.3	12
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	1	1	4	66.7	2	33.3	2	33.3	4	66.7	6

Table 20—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Commissioner of Official Languages	16	28	12	27	44	53.0	39	47.0	28	33.7	55	66.3	83
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	13	8	0	0.0	21	100.0	13	61.9	8	38.1	21
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	10	0	3	0	10	76.9	3	23.1	13	100.0	0	0.0	13
Office of the Secretary to the Governor General	2	6	11	14	8	23.5	26	76.5	13	39.4	20	60.6	34
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	20	10	6	2	30	78.9	8	21.1	26	68.4	12	31.6	38
Patented Medicine Prices Review Board	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Privy Council Office	19	22	29	25	41	43.2	54	56.8	48	50.5	47	49.5	95
Public Service Commission	219	182	169	242	401	49.4	411	50.6	388	47.8	424	52.2	812
Public Service Staff Relations Board	6	12	12	9	18	46.2	21	53.8	18	46.2	21	53.8	39
Public Works	767	265	309	108	1 032	71.2	417	28.8	1 076	74.3	373	25.7	1 449
Regional Industrial Expansion	583	223	222	152	806	68.3	374	31.7	805	68.2	375	31.8	1 180
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	90	18	81	38	108	47.6	119	52.4	171	75.3	56	24.7	227
Science and Technology	22	8	23	19	30	41.7	42	58.3	45	62.5	27	37.5	72
Secretary of State of Canada	242	543	312	693	785	43.9	1 005	56.1	554	30.9	1 236	69.1	1 790
Solicitor General	44	11	33	18	55	51.4	52	48.6	77	72.6	29	27.4	107
Statistics Canada	351	195	167	126	546	65.1	293	34.9	518	61.7	321	38.3	839
Supply and Services	1 469	612	788	436	2 081	63.0	1 224	37.0	2 257	68.3	1 048	31.7	3 305
Supreme Court	2	2	1	3	4	50.0	4	50.0	3	37.5	5	62.5	8
Tariff Board	1	0	0	3	1	25.0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	4
Tax Court of Canada	3	8	6	2	11	57.9	8	42.1	9	47.4	10	52.6	19
Transport	1 231	401	627	239	1 633	65.3	866	34.7	1 858	74.4	640	25.6	2 499
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	20	4	13	9	24	52.2	22	47.8	33	71.7	13	28.3	46
Treasury Board (Secretariat)	122	60	89	50	182	56.7	139	43.3	211	65.7	110	34.3	321
Veterans Affairs	393	117	273	64	510	60.2	337	39.8	666	78.6	181	21.4	847
Veterans Appeal Board	4	1	1	1	5	71.4	2	28.6	5	71.4	2	28.6	7
Total	23 825	10 147	15 001	6 925	33 979	60.8	21 933	39.2	38 826	69.5	17 072	30.5	55 912

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

21 Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1988

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	2 237	697	552	137	2 937	81.0	689	19.0	2 789	77.0	834	23.0	3 626
Canadian Aviation Safety Board	57	15	4	0	72	94.7	4	5.3	61	80.3	15	19.7	76
Canadian Grain Commission	303	16	60	0	319	84.2	60	15.8	363	95.8	16	4.2	379
Canadian Human Rights Commission	0	0	3	0	0	0.0	3	100.0	3	100.0	0	0.0	3
Canadian International Development Agency	3	8	1	6	11	61.1	7	38.9	4	22.2	14	77.8	18
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	3	4	1	4	44.4	5	55.6	5	55.6	4	44.4	9
Communications	393	130	57	16	523	87.8	73	12.2	450	75.5	146	24.5	596
Consumer and Corporate Affairs	329	122	43	15	451	88.6	58	11.4	372	73.1	137	26.9	509
Correctional Service of Canada	30	12	7	3	42	80.8	10	19.2	37	71.2	15	28.8	52
Elections Canada	1	6	0	3	7	70.0	3	30.0	1	10.0	9	90.0	10
Employment and Immigration	21	21	24	6	42	58.3	30	41.7	45	62.5	27	37.5	72
Energy, Mines and Resources	606	216	141	40	822	82.0	181	18.0	747	74.5	256	25.5	1 003
Environment	1 626	333	218	61	1 960	87.5	281	12.5	1 844	82.4	394	17.6	2 241
External Affairs	117	15	26	8	132	79.5	34	20.5	143	86.1	23	13.9	166
Federal Court	7	5	9	3	12	50.0	12	50.0	16	66.7	8	33.3	24
Finance	11	7	9	4	18	58.1	13	41.9	20	64.5	11	35.5	31
Fisheries and Oceans	1 521	200	191	37	1 723	88.3	228	11.7	1 712	87.8	237	12.2	1 951
Immigration Appeal Board	4	0	0	1	4	80.0	1	20.0	4	80.0	1	20.0	5
Indian Affairs and Northern Development	101	9	59	6	110	62.9	65	37.1	160	91.4	15	8.6	175
International Joint Commission	1	0	1	0	2	66.7	1	33.3	2	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	0	0	3	0	0	0.0	3	100.0	3	100.0	0	0.0	3
Justice	9	3	45	24	12	14.8	69	85.2	54	66.7	27	33.3	81
Labour	19	7	9	7	26	61.9	16	38.1	28	66.7	14	33.3	42
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
National Archives of Canada	51	23	26	24	74	59.7	50	40.3	77	62.1	47	37.9	124
National Defence (civilian)	2 081	600	165	26	2 687	93.4	191	6.6	2 246	78.2	626	21.8	2 878
National Energy Board	9	2	6	1	11	61.1	7	38.9	15	83.3	3	16.7	18
National Farm Products Marketing Council	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
National Health and Welfare	262	75	227	57	337	54.1	286	45.9	489	78.7	132	21.3	623
National Library of Canada	6	3	23	19	9	17.6	42	82.4	29	56.9	22	43.1	51
National Museums of Canada	145	26	61	13	171	69.8	74	30.2	206	84.1	39	15.9	245
National Parole Board	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	4	8	3	6	12	57.1	9	42.9	7	33.3	14	66.7	21
National Revenue (Taxation)	89	39	22	4	128	83.1	26	16.9	111	72.1	43	27.9	154
National Transportation Agency of Canada	69	14	12	6	83	82.2	18	17.8	81	80.2	20	19.8	101
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	4
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Secretary to the Governor General	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Patented Medicine Prices Review Board	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Privy Council Office	5	2	2	1	7	70.0	3	30.0	7	70.0	3	30.0	10
Public Service Commission	14	16	12	12	30	55.6	24	44.4	26	48.1	28	51.9	54
Public Service Staff Relations Board	1	2	0	2	3	60.0	2	40.0	1	20.0	4	80.0	5
Public Works	876	259	62	19	1 136	93.3	81	6.7	938	77.1	278	22.9	1 217

Table 21—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Regional Industrial Expansion	15	13	9	5	28	66.7	14	33.3	24	57.1	18	42.9	42
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	47	7	18	4	54	71.1	22	28.9	65	85.5	11	14.5	76
Secretary of State of Canada	8	9	8	21	17	37.0	29	63.0	16	34.8	30	65.2	46
Solicitor General	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
Statistics Canada	263	176	271	148	439	51.2	419	48.8	534	62.2	324	37.8	858
Supply and Services	67	39	20	12	106	76.8	32	23.2	87	63.0	51	37.0	138
Supreme Court	0	2	0	3	2	40.0	3	60.0	0	0.0	5	100.0	5
Tariff Board	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Tax Court of Canada	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	6 145	1 468	371	115	7 617	94.0	486	6.0	6 516	80.5	1 583	19.5	8 103
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Treasury Board (Secretariat)	7	1	1	4	8	61.5	5	38.5	8	61.5	5	38.5	13
Veterans Affairs	4	14	8	18	18	40.9	26	59.1	12	27.3	32	72.7	44
Total	17 569	4 627	2 805	904	22 214	85.7	3 713	14.3	20 374	78.6	5 531	21.4	25 927

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1988

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	161	93	1 201	458	254	13.3	1 661	86.7	1 362	71.2	551	28.8	1 915
Atlantic Canada Opportunities Agency	9	4	48	29	13	14.4	77	85.6	57	63.3	33	36.7	90
Bureau of Pensions Advocates	1	2	49	12	3	4.6	62	95.4	50	78.1	14	21.9	65
Canada Labour Relations Board	0	7	10	27	7	15.9	37	84.1	10	22.7	34	77.3	44
Canadian Aviation Safety Board	0	4	15	24	4	9.3	39	90.7	15	34.9	28	65.1	43
Canadian Grain Commission	15	2	95	10	17	13.9	105	86.1	110	90.2	12	9.8	122
Canadian Human Rights Commission	6	3	14	29	9	17.3	43	82.7	20	38.5	32	61.5	52
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	0	7	3	30.0	7	70.0	0	0.0	10	100.0	10
Canadian International Development Agency	19	23	78	245	42	11.5	323	88.5	97	26.6	268	73.4	365
Canadian Pension Commission	0	0	18	4	0	0.0	22	100.0	18	81.8	4	18.2	22
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	12	31	63	15	13.8	94	86.2	34	31.2	75	68.8	109
Civil Aviation Tribunal	0	0	1	1	0	0.0	3	100.0	1	50.0	1	50.0	3
Communications	47	34	257	271	81	13.3	528	86.7	304	49.9	305	50.1	609
Consumer and Corporate Affairs	60	71	284	301	131	18.3	585	81.7	344	48.0	372	52.0	716
Correctional Service of Canada	71	43	880	503	114	7.6	1 385	92.4	951	63.5	546	36.5	1 499
Elections Canada	2	4	1	14	6	28.6	15	71.4	3	14.3	18	85.7	21
Employment and Immigration	1 063	792	6 333	3 628	1 857	15.7	9 973	84.3	7 396	62.6	4 420	37.4	11 830
Energy, Mines and Resources	115	70	564	298	185	17.7	863	82.3	679	64.9	368	35.1	1 048
Environment	141	86	929	404	228	14.6	1 338	85.4	1 070	68.6	490	31.4	1 566
External Affairs	356	174	747	451	530	30.7	1 199	69.3	1 103	63.8	625	36.2	1 729
Federal Court	6	13	29	44	19	20.7	73	79.3	35	38.0	57	62.0	92
Federal-Provincial Relations Office	1	0	3	9	1	7.7	12	92.3	4	30.8	9	69.2	13
Finance	16	13	89	102	29	13.2	191	86.8	105	47.7	115	52.3	220
Fisheries and Oceans	81	23	619	200	104	11.3	820	88.7	700	75.8	223	24.2	924
Immigration Appeal Board	10	8	32	22	18	25.0	54	75.0	42	58.3	30	41.7	72
Indian Affairs and Northern Development	100	51	852	236	151	12.2	1 090	87.8	952	76.8	287	23.2	1 241
International Joint Commission	4	0	7	0	5	26.3	14	73.7	11	100.0	0	0.0	19
Investment Canada	3	1	22	14	4	10.0	36	90.0	25	62.5	15	37.5	40
Justice	24	20	252	183	44	9.2	435	90.8	276	57.6	203	42.4	479
Labour	31	13	136	112	44	15.1	248	84.9	167	57.2	125	42.8	292
Law Reform Commission of Canada	3	4	3	16	7	26.9	19	73.1	6	23.1	20	76.9	26
National Archives of Canada	87	33	64	101	120	42.1	165	57.9	151	53.0	134	47.0	285
National Defence (civilian)	1 123	358	5 511	1 494	1 483	17.5	7 012	82.5	6 634	78.2	1 852	21.8	8 495
National Energy Board	9	6	40	27	15	18.3	67	81.7	49	59.8	33	40.2	82
National Farm Products Marketing Council	0	2	4	6	2	16.7	10	83.3	4	33.3	8	66.7	12
National Health and Welfare	415	225	2 245	843	640	17.1	3 093	82.9	2 660	71.4	1 068	28.6	3 733
National Library of Canada	32	14	77	85	46	22.1	162	77.9	109	52.4	99	47.6	208
National Museums of Canada	15	17	80	85	32	16.2	165	83.8	95	48.2	102	51.8	197
National Parole Board	14	12	81	59	26	15.7	140	84.3	95	57.2	71	42.8	166
National Revenue (Customs and Excise)	323	137	1 591	678	460	16.9	2 269	83.1	1 914	70.1	815	29.9	2 729
National Revenue (Taxation)	897	382	3 390	1 660	1 279	20.2	5 051	79.8	4 287	67.7	2 042	32.3	6 330
National Transportation Agency of Canada	15	18	84	89	33	16.0	173	84.0	99	48.1	107	51.9	206
Office of Privatization and Regulatory Affairs	4	3	11	13	7	22.6	24	77.4	15	48.4	16	51.6	31
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	1	3	6	4	30.8	9	69.2	6	46.2	7	53.8	13

Table 22—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Commissioner of Official Languages	3	8	4	33	11	22.9	37	77.1	7	14.6	41	85.4	48
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	3	10	1	7.1	13	92.9	4	28.6	10	71.4	14
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	7	1	1	11.1	8	88.9	8	88.9	1	11.1	9
Office of the Secretary to the Governor General	3	4	6	27	7	17.5	33	82.5	9	22.5	31	77.5	40
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	2	2	10	3	20.0	12	80.0	3	20.0	12	80.0	15
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	1	2	0	0.0	3	100.0	1	33.3	2	66.7	3
Privy Council Office	26	25	56	72	51	28.5	128	71.5	82	45.8	97	54.2	179
Public Service Commission	30	57	189	414	87	12.6	603	87.4	219	31.7	471	68.3	690
Public Service Staff Relations Board	3	7	13	23	10	21.7	36	78.3	16	34.8	30	65.2	46
Public Works	217	77	875	379	294	19.0	1 255	81.0	1 092	70.5	456	29.5	1 549
Regional Industrial Expansion Registry of the Competition Tribunal	40	48	353	289	88	12.0	643	88.0	393	53.8	337	46.2	731
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	2	0	4	2	33.3	4	66.7	0	0.0	6	100.0	6
Science and Technology	115	64	1 992	468	179	6.8	2 460	93.2	2 107	79.8	532	20.2	2 639
Secretary of State of Canada	3	2	18	16	5	12.8	34	87.2	21	53.8	18	46.2	39
Solicitor General	47	50	248	583	97	10.5	831	89.5	295	31.8	633	68.2	928
Statistics Canada	10	7	42	41	17	17.0	83	83.0	52	52.0	48	48.0	100
Supply and Services	252	168	744	541	421	24.7	1 286	75.3	996	58.4	709	41.6	1 707
Tariff Board	563	466	1 689	1 335	1 029	25.4	3 026	74.6	2 252	55.6	1 801	44.4	4 055
Tax Court of Canada	5	3	8	18	8	23.5	26	76.5	13	38.2	21	61.8	34
Transport	1	0	4	6	1	9.1	10	90.9	5	45.5	6	54.5	11
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	2	6	17	5	17.9	23	82.1	9	32.1	19	67.9	28
Veterans Affairs	334	155	1 866	819	491	15.5	2 686	84.5	2 200	69.3	974	30.7	3 177
Veterans Appeal Board	3	2	9	10	6	24.0	19	76.0	12	50.0	12	50.0	25
Total	13	13	63	101	26	13.7	164	86.3	76	40.0	114	60.0	190
	184	68	882	237	253	18.4	1 121	81.6	1 066	77.8	305	22.2	1 374
	4	0	13	4	4	19.0	17	81.0	17	81.0	4	19.0	21
	7 147	4 011	35 873	18 323	11 169	17.1	54 252	82.9	43 020	65.8	22 334	34.2	65 421

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

23 Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1988

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	833	247	78	26	1 130	91.6	104	8.4	961	77.9	273	22.1	1 234
Canadian Grain Commission	137	15	11	1	152	92.7	12	7.3	148	90.2	16	9.8	164
Canadian International Development Agency	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Communications	43	14	0	0	57	100.0	0	0.0	43	75.4	14	24.6	57
Consumer and Corporate Affairs	18	11	0	0	29	100.0	0	0.0	18	62.1	11	37.9	29
Correctional Service of Canada	3 421	1 973	528	203	5 396	88.1	731	11.9	3 949	64.5	2 176	35.5	6 127
Elections Canada	1	7	0	0	8	100.0	0	0.0	1	12.5	7	87.5	8
Employment and Immigration	41	22	3	2	64	92.8	5	7.2	44	64.7	24	35.3	69
Energy, Mines and Resources	142	68	2	4	210	97.2	6	2.8	144	66.7	72	33.3	216
Environment	1 151	174	123	12	1 327	90.8	135	9.2	1 274	87.3	186	12.7	1 462
External Affairs	57	49	1	2	106	97.2	3	2.8	58	53.2	51	46.8	109
Federal Court	1	10	0	2	11	84.6	2	15.4	1	7.7	12	92.3	13
Finance	2	3	0	0	5	100.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	5
Fisheries and Oceans	532	15	15	3	548	96.8	18	3.2	547	96.8	18	3.2	566
Indian Affairs and Northern Development	25	3	14	0	28	66.7	14	33.3	39	92.9	3	7.1	42
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	4	2	0	0	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	6
Labour	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Archives of Canada	12	11	0	0	23	100.0	0	0.0	12	52.2	11	47.8	23
National Defence (civilian)	11 577	2 417	2 061	370	14 009	85.2	2 437	14.8	13 638	83.0	2 787	17.0	16 446
National Energy Board	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
National Health and Welfare	174	66	205	17	244	52.0	225	48.0	379	82.0	83	18.0	469
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Museums of Canada	71	60	6	7	131	91.0	13	9.0	77	53.5	67	46.5	144
National Parole Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	30	34	9	1	64	86.5	10	13.5	39	52.7	35	47.3	74
National Revenue (Taxation)	149	77	10	4	226	94.2	14	5.8	159	66.2	81	33.7	240
Office of the Commissioner of Official Languages	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Secretary to the Governor General	6	19	7	4	25	69.4	11	30.6	13	36.1	23	63.9	36
Privy Council Office	1	6	1	0	7	87.5	1	12.5	2	25.0	6	75.0	8
Public Service Commission	7	17	1	1	24	92.3	2	7.7	8	30.8	18	69.2	26
Public Works	1 520	796	144	79	2 321	91.2	223	8.8	1 664	65.5	875	34.5	2 544
Regional Industrial Expansion	4	3	0	1	7	87.5	1	12.5	4	50.0	4	50.0	8
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	187	54	76	15	241	72.6	91	27.4	263	79.2	69	20.8	332
Secretary of State of Canada	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4
Statistics Canada	14	14	0	0	28	100.0	0	0.0	14	50.0	14	50.0	28
Supply and Services	308	515	102	242	823	70.5	344	29.5	410	35.1	757	64.9	1 167
Supreme Court	4	8	0	0	12	100.0	0	0.0	4	33.3	8	66.7	12
Tax Court of Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Transport	3 607	982	77	24	4 589	97.8	101	2.2	3 684	78.6	1 006	21.4	4 690
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Treasury Board (Secretariat)	3	3	0	1	6	85.7	1	14.3	3	42.9	4	57.1	7
Veterans Affairs	59	401	83	250	461	57.9	335	42.1	142	17.9	651	82.1	796
Total	24 197	8 106	3 558	1 271	32 334	87.0	4 840	13.0	27 755	74.7	9 377	25.3	37 174

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

—For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

24 Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1987 and 1988

Type of employment	1987			1988		
	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	3 642	31 340	34 986	3 902	36 770	40 692
• Part-time	377	748	1 125	536	877	1 413
• Seasonal	260	396	656	179	631	810
Total	4 279	32 484	36 767	4 618	38 279	42 917
Specified period						
• Full-time	4 525	42 756	47 287	4 613	44 650	49 276
• Part-time	173	2 178	2 352	204	2 095	2 299
• Seasonal	4	5	9	4	14	18
Total	4 702	44 939	49 648	4 821	46 760	51 595
All types of employment						
• Full-time	8 167	74 097	82 275	8 519	81 426	89 978
• Part-time	550	2 926	3 477	740	2 972	3 712
• Seasonal	264	401	665	183	645	828
Grand total	8 982	77 424	86 418	9 443	85 045	94 522

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1987 and 1988

Occupational category	1987													
	Appointments <i>within</i> the Public Service													
	Type of appointment													
	Appointments to the Public Service		Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	66	0.7	680	4.1	520	2.4	0	0.0	6	0.2	0	0.0	1 272	1.5
Scientific and Professional	1 298	14.5	2 003	12.1	1 700	8.0	1 432	3.9	221	9.0	0	0.0	6 654	7.7
Administrative and Foreign Service	1 313	14.6	5 236	31.6	4 645	21.8	3 675	9.9	656	26.7	1	25.0	15 531	18.0
Technical	991	11.0	1 815	11.0	1 527	7.2	1 800	4.9	207	8.4	0	0.0	6 340	7.3
Administrative Support	2 701	30.1	4 730	28.6	10 077	47.2	25 201	68.0	957	39.0	0	0.0	43 673	50.5
Operational	2 598	28.9	2 087	12.6	2 884	13.5	4 951	13.4	407	16.6	3	75.0	12 929	15.0
Total	8 982	100.0	16 551	100.0	21 354	100.0	37 059	100.0	2 454	100.0	4	100.0	86 418	100.0
Occupational category	1988													
	Appointments <i>within</i> the Public Service													
	Type of appointment													
	Appointments to the Public Service		Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	64	0.7	623	3.0	523	2.3	0	0.0	3	0.1	0	0.0	1 213	1.3
Scientific and Professional	1 428	15.1	2 348	11.2	1 849	8.1	1 530	3.9	195	8.5	0	0.0	7 354	7.8
Administrative and Foreign Service	1 623	17.2	7 582	36.3	5 478	23.9	3 770	9.7	575	25.0	0	0.0	19 036	20.1
Technical	1 007	10.7	2 422	11.6	1 763	7.7	1 669	4.3	202	8.8	0	0.0	7 065	7.5
Administrative Support	2 877	30.5	5 899	28.2	10 462	45.6	26 738	68.8	966	42.1	1	100.0	46 960	49.7
Operational	2 439	25.8	2 039	9.7	2 880	12.5	5 160	13.3	356	15.5	0	0.0	12 877	13.6
Total	9 443	100.0	20 913	100.0	22 959	100.0	38 867	100.0	2 297	100.0	1	100.0	94 522	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

—Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions, of which there were only 4 in 1987 and 1 in 1988).

26

Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1988

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	86	0	58	1	86	58.1	61	41.2	144	99.3	1	0.7	148
Prince Edward Island	41	2	29	8	43	53.7	37	46.3	70	87.5	10	12.5	80
Nova Scotia	413	15	204	21	428	65.1	226	34.4	617	94.5	36	5.5	655
New Brunswick	106	44	84	52	150	52.3	136	47.4	190	66.4	96	33.6	287
Quebec (Except NCR)	48	537	31	406	586	57.1	438	42.7	79	7.7	943	92.3	1 026
National Capital Region	954	460	812	631	1 416	49.4	1 445	50.5	1 766	61.8	1 091	38.2	2 864
Ontario (Except NCR)	721	42	638	55	764	52.3	695	47.6	1 359	93.3	97	6.7	1 461
Manitoba	216	7	215	11	223	49.7	226	50.3	431	96.0	18	4.0	449
Saskatchewan	143	2	174	8	145	44.2	183	55.8	317	96.9	10	3.1	328
Alberta	394	7	389	9	402	50.1	398	49.6	783	98.0	16	2.0	803
British Columbia	649	2	472	3	651	57.8	475	42.2	1 121	99.6	5	0.4	1 126
Yukon	24	0	63	0	24	27.6	63	72.4	87	100.0	0	0.0	87
Northwest Territories	39	1	54	0	40	42.1	55	57.9	93	98.9	1	1.1	95
Outside Canada	17	4	7	4	21	65.6	11	34.4	24	75.0	8	25.0	32
Total	3 851	1 123	3 230	1 209	4 979	52.7	4 449	47.1	7 081	75.2	2 332	24.8	9 443

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

—The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (94 522) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

27

Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1988

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	1 383	12	904	5	1 398	60.3	909	39.2	2 287	99.3	17	0.7	2 317
Prince Edward Island	336	29	572	55	365	36.8	627	63.1	908	91.5	84	8.5	993
Nova Scotia	2 021	48	1 685	93	2 080	53.7	1 786	46.1	3 706	96.3	141	3.7	3 872
New Brunswick	854	299	905	622	1 154	43.0	1 527	56.9	1 759	65.6	921	34.4	2 684
Quebec (Except NCR)	332	4 843	434	8 800	5 177	35.9	9 234	64.1	766	5.3	13 643	94.7	14 416
National Capital Region	7 208	3 679	9 790	8 196	10 890	37.7	17 999	62.3	16 998	58.9	11 876	41.1	28 907
Ontario (Except NCR)	4 926	190	7 276	487	5 128	39.7	7 774	60.1	12 203	94.7	677	5.3	12 926
Manitoba	1 147	31	1 825	104	1 178	37.9	1 930	62.1	2 972	95.7	135	4.3	3 108
Saskatchewan	531	13	938	22	544	36.1	960	63.7	1 469	97.7	35	2.3	1 507
Alberta	1 820	42	2 600	91	1 862	40.9	2 692	59.1	4 420	97.1	133	2.9	4 557
British Columbia	3 649	52	5 056	143	3 702	41.5	5 203	58.4	8 707	97.8	195	2.2	8 910
Yukon	97	1	204	1	98	32.2	205	67.4	301	99.3	2	0.7	304
Northwest Territories	141	18	180	5	159	45.6	186	53.3	321	93.3	23	6.7	349
Outside Canada	81	26	59	26	107	55.7	85	44.3	140	72.9	52	27.1	192
Total	24 528	9 283	32 428	18 651	33 844	39.8	51 118	60.1	56 959	67.1	27 935	32.9	85 045

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

—The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (94 522) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

28 Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1988

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	38	10	12	4	48	75.0	16	25.0	50	78.1	14	21.9	64
Scientific and Professional	640	201	443	141	841	58.9	585	41.0	1 083	76.0	342	24.0	1 428
Administrative and Foreign Service	740	240	429	211	980	60.4	642	39.6	1 169	72.2	451	27.8	1 623
Technical	571	152	209	70	726	72.1	279	27.7	780	77.8	222	22.2	1 007
Administrative Support	332	139	1 725	668	472	16.4	2 398	83.4	2 057	71.8	807	28.2	2 877
Operational	1 528	381	409	115	1 910	78.3	526	21.6	1 937	79.6	496	20.4	2 439
Total	3 851	1 123	3 230	1 209	4 979	52.7	4 449	47.1	7 081	75.2	2 332	24.8	9 443

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

—The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (94 522) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

29 Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1988

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	736	216	142	55	952	82.9	197	17.1	878	76.4	271	23.6	1 149
Scientific and Professional	2 783	838	1 665	628	3 623	61.2	2 295	38.8	4 448	75.2	1 466	24.8	5 922
Administrative and Foreign Service	6 031	2 611	5 928	2 824	8 643	49.7	8 755	50.3	11 959	68.8	5 435	31.2	17 405
Technical	3 458	1 016	1 189	377	4 478	73.9	1 568	25.9	4 647	76.9	1 393	23.1	6 056
Administrative Support	4 867	2 505	22 393	14 229	7 382	16.8	36 644	83.2	27 263	62.0	16 735	38.0	44 066
Operational	6 648	2 096	1 107	536	8 760	83.9	1 653	15.8	7 755	74.7	2 632	25.3	10 435
Total	24 528	9 283	32 428	18 651	33 844	39.8	51 118	60.1	56 959	67.1	27 935	32.9	85 045

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

—The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (94 522) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

30

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1988

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	383	117	86	37	500	80.3	123	19.7	469	75.3	154	24.7	623
Scientific and Professional	1 285	399	505	158	1 684	71.7	663	28.2	1 790	76.3	557	23.7	2 348
Administrative and Foreign Service	2 445	974	2 920	1 241	3 419	45.1	4 163	54.9	5 365	70.8	2 215	29.2	7 582
Technical	1 544	380	378	116	1 927	79.6	494	20.4	1 922	79.5	496	20.5	2 422
Administrative Support	556	285	3 312	1 744	842	14.3	5 057	85.7	3 868	65.6	2 029	34.4	5 899
Operational	1 349	398	205	86	1 747	85.7	291	14.3	1 554	76.3	484	23.7	2 039
Total	7 562	2 553	7 406	3 382	10 119	48.4	10 791	51.6	14 968	71.6	5 935	28.4	20 913

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1988

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	352	98	56	17	450	86.0	73	14.0	408	78.0	115	22.0	523
Scientific and Professional	906	242	526	171	1 149	62.1	698	37.8	1 432	77.6	413	22.4	1 849
Administrative and Foreign Service	2 167	907	1 592	807	3 074	56.1	2 400	43.8	3 759	68.7	1 714	31.3	5 478
Technical	1 044	376	268	74	1 420	80.5	342	19.4	1 312	74.5	450	25.5	1 763
Administrative Support	947	516	5 550	3 430	1 466	14.0	8 983	85.9	6 498	62.2	3 946	37.8	10 462
Operational	1 605	692	396	182	2 299	79.8	578	20.1	2 001	69.6	874	30.4	2 880
Total	7 021	2 831	8 390	4 683	9 858	42.9	13 078	57.0	15 412	67.2	7 514	32.8	22 959

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

32 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1988

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	481	173	588	285	655	42.8	874	57.1	1 069	70.0	458	30.0	1 530
Administrative and Foreign Service	1 172	649	1 262	684	1 822	48.3	1 946	51.6	2 434	64.6	1 333	35.4	3 770
Technical	747	232	508	172	980	58.7	682	40.9	1 255	75.6	404	24.4	1 669
Administrative Support	3 246	1 671	12 939	8 833	4 923	18.4	21 788	81.5	16 187	60.6	10 505	39.4	26 738
Operational	3 432	951	476	259	4 397	85.2	745	14.4	3 908	76.4	1 210	23.6	5 160
Total	9 078	3 676	15 773	10 233	12 777	32.9	26 035	67.0	24 853	64.1	13 910	35.9	38 867

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

33 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1988

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	1	1	0	1	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
Scientific and Professional	111	24	46	14	135	69.2	60	30.8	157	80.5	38	19.5	195
Administrative and Foreign Service	247	81	154	92	328	57.0	246	42.8	401	69.9	173	30.1	575
Technical	123	28	35	15	151	74.8	50	24.8	158	78.6	43	21.4	202
Administrative Support	117	33	592	222	150	15.5	816	84.5	709	73.5	255	26.5	966
Operational	262	55	30	9	317	89.0	39	11.0	292	82.0	64	18.0	356
Total	861	222	857	353	1 083	47.1	1 212	52.8	1 718	74.9	575	25.1	2 297

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

34 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1988

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Employee mobility												
Intradepartmental	19 712	94.3	20 373	88.7	38 867	100.0	1 863	81.1	1	100.0	80 823	95.0
Interdepartmental	1 201	5.7	2 586	11.3	0	0.0	434	18.9	0	0.0	4 222	5.0
Total	20 913	100.0	22 959	100.0	38 867	100.0	2 297	100.0	1	100.0	85 045	100.0
No change of group or sub-group	12 732	60.9	22 392	97.5	38 867	100.0	933	40.6	0	0.0	74 929	88.1
Change of group or sub-group	8 181	39.1	567	2.5	0	0.0	1 364	59.4	1	100.0	10 116	11.9
Total	20 913	100.0	22 959	100.0	38 867	100.0	2 297	100.0	1	100.0	85 045	100.0
Indeterminate to indeterminate	17 350	83.0	12 459	54.3	0	0.0	1 565	68.1	1	100.0	31 376	36.9
Specified period to specified period	1 628	7.8	5 382	23.4	38 867	100.0	372	16.2	0	0.0	46 254	54.4
Specified period to indeterminate	1 769	8.5	4 862	21.2	0	0.0	262	11.4	0	0.0	6 894	8.1
Indeterminate to specified period	164	0.8	253	1.1	0	0.0	98	4.3	0	0.0	515	0.6
Total	20 913	100.0	22 959	100.0	38 867	100.0	2 297	100.0	1	100.0	85 045	100.0

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment or employee mobility.

35 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1988

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Selection process												
With competition												
• Poster	10 728	51.3	4 333	18.9	696	1.8	416	18.1	0	0.0	16 175	19.0
• Inventory	2 465	11.8	3 702	16.1	11 590	29.8	311	13.5	0	0.0	18 069	21.2
Without competition												
• Reclassification	5 943	28.4	152	0.7	4	0.0	35	1.5	0	0.0	6 134	7.2
• Other processes	1 771	8.5	14 768	64.3	26 574	68.4	1 534	66.8	1	100.0	44 653	52.5
Total	20 913	100.0	22 959	100.0	38 867	100.0	2 297	100.0	1	100.0	85 045	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

36 Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1988

Occupational category and language requirements of position	To the Public Service					Within the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	6	42.9	8	57.1	14	237	61.1	151	38.9	388	402	33.1
Bilingual non-imperative	34	87.2	5	12.8	39	457	81.5	104	18.5	561	600	49.5
English	10	100.0	0	0.0	10	148	98.0	3	2.0	151	161	13.3
French	0	0.0	0	0.0	0	1	50.0	1	50.0	2	2	0
English or French	0	0.0	1	100.0	1	35	74.5	12	25.5	47	48	4.0
Total	50	78.1	14	21.9	64	878	76.4	271	23.6	1 149	1 213	100.0
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	48	29.1	117	70.9	165	335	30.8	753	69.2	1 088	1 253	17.0
Bilingual non-imperative	54	45.0	66	55.0	120	436	62.5	262	37.5	698	819	11.1
English	873	96.3	34	3.7	907	3 411	96.4	126	3.6	3 537	4 457	60.6
French	1	1.4	68	98.6	69	9	3.4	256	96.6	265	334	4.5
English or French	107	65.2	57	34.8	164	253	78.6	69	21.4	322	487	6.6
Total	1 083	76.0	342	24.0	1 425	4 448	75.2	1 466	24.8	5 914	7 354	100.0
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	134	33.6	265	66.4	399	1 409	33.5	2 799	66.5	4 208	4 613	24.2
Bilingual non-imperative	48	52.2	44	47.8	92	1 250	49.9	1 255	50.1	2 505	2 597	13.6
English	915	95.3	45	4.7	960	9 040	95.9	385	4.1	9 425	10 399	54.6
French	3	6.1	46	93.9	49	13	1.4	906	98.6	919	969	5.1
English or French	68	57.1	51	42.9	119	241	73.0	89	27.0	330	450	2.4
Total	1 169	72.2	451	27.8	1 620	11 959	68.8	5 435	31.2	17 394	19 036	100.0
Technical												
Bilingual imperative	17	22.1	60	77.9	77	121	25.8	348	74.2	469	548	7.8
Bilingual non-imperative	11	19.6	45	80.4	56	174	28.2	442	71.8	616	672	9.5
English	682	96.7	23	3.3	705	4 086	96.5	147	3.5	4 233	4 958	70.2
French	5	6.8	69	93.2	74	5	1.5	337	98.5	342	416	5.9
English or French	64	71.9	25	28.1	89	259	68.5	119	31.5	378	468	6.6
Total	780	77.8	222	22.2	1 002	4 647	76.9	1 393	23.1	6 040	7 065	100.0
Administrative Support												
Bilingual imperative	161	24.6	494	75.4	655	1 834	21.0	6 914	79.0	8 748	9 419	20.1
Bilingual non-imperative	23	50.0	23	50.0	46	527	32.1	1 117	67.9	1 644	1 695	3.6
English	1 746	95.8	76	4.2	1 822	23 150	94.2	1 416	5.8	24 566	26 460	56.3
French	8	5.7	133	94.3	141	171	2.7	6 091	97.3	6 262	6 406	13.6
English or French	118	59.6	80	40.4	198	1 568	56.9	1 189	43.1	2 757	2 956	6.3
Total	2 057	71.8	807	28.2	2 864	27 263	62.0	16 735	38.0	43 998	46 960	100.0
Operational												
Bilingual imperative	15	31.3	33	68.8	48	118	30.3	271	69.7	389	437	3.4
Bilingual non-imperative	3	25.0	9	75.0	12	33	21.6	120	78.4	153	165	1.3
English	1 770	98.0	37	2.0	1 807	7 022	98.5	109	1.5	7 131	8 985	69.8
French	11	3.7	285	96.3	296	45	2.8	1 578	97.2	1 623	1 922	14.9
English or French	136	50.7	132	49.3	268	535	49.2	553	50.8	1 088	1 363	10.6
Total	1 937	79.6	496	20.4	2 433	7 755	74.7	2 632	25.3	10 387	12 877	100.0
All categories												
Bilingual imperative	381	28.1	977	71.9	1 358	4 055	26.5	11 237	73.5	15 292	16 674	17.6
Bilingual non-imperative	173	47.4	192	52.6	365	2 877	46.6	3 301	53.4	6 178	6 549	6.9
English	6 001	96.5	215	3.5	6 216	46 864	95.5	2 187	4.5	49 051	55 433	58.6
French	28	4.5	601	95.5	629	244	2.6	9 169	97.4	9 413	10 049	10.6
English or French	493	58.8	346	41.2	839	2 891	58.7	2 031	41.3	4 922	5 772	6.1
Grand total	7 081	75.2	2 332	24.8	9 413	56 959	67.1	27 935	32.9	84 894	94 522	100.0

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (to or within the Public Service) or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

37 Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1988

Occupational category	Type of employment	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	242	99.6	157	98.7	399	99.3
	Specified period	1	0.4	2	1.3	3	0.7
	Total	243	100.0	159	100.0	402	100.0
Scientific and Professional	Indeterminate	190	49.6	485	55.7	675	53.9
	Specified period	193	50.4	385	44.3	578	46.1
	Total	383	100.0	870	100.0	1 253	100.0
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	1 056	68.4	1 973	64.4	3 031	65.7
	Specified period	487	31.6	1 091	35.6	1 582	34.3
	Total	1 543	100.0	3 064	100.0	4 613	100.0
Technical	Indeterminate	75	54.3	196	48.0	273	49.8
	Specified period	63	45.7	212	52.0	275	50.2
	Total	138	100.0	408	100.0	548	100.0
Administrative Support	Indeterminate	663	33.2	2 140	28.9	2 803	29.8
	Specified period	1 333	66.8	5 270	71.1	6 616	70.2
	Total	1 996	100.0	7 410	100.0	9 419	100.0
Operational	Indeterminate	68	51.1	99	32.6	167	38.2
	Specified period	65	48.9	205	67.4	270	61.8
	Total	133	100.0	304	100.0	437	100.0
All categories	Indeterminate	2 295	51.7	5 050	41.3	7 349	44.1
	Specified period	2 142	48.3	7 166	58.7	9 325	55.9
	Grand total	4 437	100.0	12 216	100.0	16 674	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1988

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	332	67.6	106	97.2	438	73.0
	Must meet	93	18.9	1	0.9	94	15.7
	Not required to meet	66	13.4	2	1.8	68	11.3
	Total	491	100.0	109	100.0	600	100.0
Scientific and Professional	Met	327	66.7	307	93.6	635	77.5
	Must meet	123	25.1	14	4.3	137	16.7
	Not required to meet	40	8.2	7	2.1	47	5.7
	Total	490	100.0	328	100.0	819	100.0
Administrative and Foreign Service	Met	930	71.6	1 231	94.8	2 161	83.2
	Must meet	241	18.6	39	3.0	280	10.8
	Not required to meet	127	9.8	29	2.2	156	6.0
	Total	1 298	100.0	1 299	100.0	2 597	100.0
Technical	Met	125	67.6	448	92.0	573	85.3
	Must meet	41	22.2	26	5.3	67	10.0
	Not required to meet	19	10.3	13	2.7	32	4.8
	Total	185	100.0	487	100.0	672	100.0
Administrative Support	Met	383	69.5	1 041	91.2	1 426	84.1
	Must meet	119	21.6	60	5.3	179	10.6
	Not required to meet	49	8.9	41	3.6	90	5.3
	Total	551	100.0	1 142	100.0	1 695	100.0
Operational	Met	23	63.9	113	87.6	136	82.4
	Must meet	9	25.0	13	10.1	22	13.3
	Not required to meet	4	11.1	3	2.3	7	4.2
	Total	36	100.0	129	100.0	165	100.0
All categories	Met	2 120	69.5	3 247	92.9	5 370	82.0
	Must meet	626	20.5	153	4.4	779	11.9
	Not required to meet	305	10.0	95	2.7	400	6.1
	Grand total	3 051	100.0	3 495	100.0	6 549	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, status of appointee as to language requirements of position or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

39 Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal, disabled and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1988

Geographic area	Women		Aboriginal peoples ^a		Disabled persons ^a		Members of visible minorities ^a		Total in inventory
	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	
Newfoundland	308	38.5	42	3.5	47	4.0	30	2.5	1 169
Prince Edward Island	99	44.0	15	4.7	36	11.4	13	4.1	315
Nova Scotia	703	39.8	79	3.2	102	4.1	195	8.0	2 435
New Brunswick	314	39.7	62	4.0	45	2.9	31	2.0	1 513
Quebec (Except NCR)	3 591	41.2	237	2.7	310	3.5	868	9.9	8 736
National Capital Region	7 792	60.7	545	2.8	1 284	6.6	1 893	9.8	19 274
Ontario (Except NCR)	2 947	40.9	171	2.3	297	4.0	1 308	17.7	7 351
Manitoba	945	37.3	191	6.9	103	3.7	315	11.5	2 732
Saskatchewan	867	40.7	244	10.8	59	2.6	120	5.3	2 240
Alberta	757	41.4	225	5.7	258	6.6	579	14.9	3 885
British Columbia	2 544	38.0	488	7.2	275	4.0	1 293	19.1	6 743
Yukon	9	27.2	4	11.4	0	0.0	0	0.0	35
Northwest Territories	61	54.9	42	20.4	2	0.9	6	2.9	205
Total	20 937	45.8	2 345	4.1	2 818	4.9	6 651	11.7	56 633

^aSee Glossary, p. 139, for definitions of aboriginal peoples, disabled persons and members of visible minority groups.

Note:—For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

40 Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1988

Geographic area	Graduates ^a				Appointments												Total	
	Total				Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Newfoundland	1 205	1 412	2 617	1.9	14	0	10	0	14	58.3	10	41.7	24	100.0	0	0.0	24	2.3
Prince Edward Island	163	195	358	0.3	5	0	3	0	5	62.5	3	37.5	8	100.0	0	0.0	8	0.8
Nova Scotia	3 005	3 259	6 264	4.5	26	3	25	1	29	52.7	26	47.3	51	92.7	4	7.3	55	5.3
New Brunswick	1 604	1 710	3 314	2.4	11	15	10	11	26	55.3	21	44.7	21	44.7	26	55.3	47	4.5
Quebec	19 781	23 317	43 098	30.6	29	146	21	99	175	59.3	120	40.7	50	16.9	245	83.1	295	28.6
Ontario	25 825	28 411	54 236	38.6	184	51	139	36	235	57.3	175	42.7	323	78.8	87	21.2	410	39.7
Manitoba	2 870	2 798	5 668	4.0	5	1	13	1	6	30.0	14	70.0	18	90.0	2	10.0	20	1.9
Saskatchewan	2 554	2 707	5 261	3.7	9	0	6	1	9	56.3	7	43.8	15	93.8	1	6.2	16	1.5
Alberta	4 964	5 184	10 148	7.2	24	4	9	0	28	75.7	9	24.3	33	89.2	4	10.8	37	3.6
British Columbia	4 743	4 863	9 606	6.8	51	2	26	1	53	66.3	27	33.8	77	96.3	3	3.8	80	7.7
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	31	1	7	2	32	78.0	9	22.0	38	92.7	3	7.3	41	4.0
Total	66 714	73 856	140 570	100.0	389	223	269	152	612	59.2	421	40.8	658	63.7	375	36.3	1 033	100.0

^aData on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1987 calendar year.

^bCanadians whose highest degree was obtained outside Canada.

41 Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group, 1988

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	80	60	101	55	140	47.3	156	52.7	181	61.1	115	38.9	296	28.6
Foreign Service	14	4	9	2	18	62.0	11	38.0	23	79.3	6	20.7	29	2.9
Accounting/Auditing ^a	30	21	10	15	51	67.1	25	32.9	40	52.7	36	47.3	76	7.3
Pure and Applied Science	157	80	71	38	237	68.5	109	31.5	228	65.9	118	34.1	346	33.4
Computer Science	35	38	13	17	73	70.9	30	29.1	48	46.6	55	53.4	103	10.0
Social/Economic ^a	67	24	67	25	91	49.8	92	50.2	134	73.2	49	26.8	183	17.8
Total	383	227	271	152	610	59.0	423	41.0	654	63.3	379	36.7	1 033	100.0

^aIncludes 32 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

^bFor the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

42 Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, language group and sex, 1988

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	55	17	51	23	72	49.3	74	50.7	106	72.6	40	27.4	146	49.3
Science and Technology	35	21	14	9	56	70.9	23	29.1	49	62.0	30	38.0	79	26.7
Computer Systems	38	13	9	11	51	71.8	20	28.2	47	66.2	24	33.8	71	24.0
Total	128	51	74	43	179	60.5	117	39.5	202	68.2	94	31.8	296	100.0

43

Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, language group and sex, 1988

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Institution														
University	1 734	345	1 940	412	2 079	46.9	2 352	53.0	3 674	82.9	757	17.0	4 431	86.4
Community college and CEGEP	265	64	281	88	329	47.1	369	52.8	546	78.2	152	21.7	698	13.6
Total	1 999	409	2 221	500	2 408	46.9	2 721	53.0	4 220	82.2	909	17.7	5 129	100.0

44

Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, language group and sex, 1988

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Institution														
University	1 324	511	787	237	1 835	64.1	1 024	35.8	2 111	73.8	748	26.1	2 859	83.6
Community college and CEGEP	350	20	178	13	370	65.9	191	34.0	528	94.1	33	5.8	561	16.4
Total	1 674	531	965	250	2 205	64.4	1 215	35.5	2 639	77.1	781	22.8	3 420	100.0

45 Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1988

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Reorganization													
Management	4	1	2	1	5	62.5	3	37.5	6	75.0	2	25.0	8
Scientific and Professional	36	3	34	8	39	48.1	42	51.9	70	86.4	11	13.6	81
Administrative and Foreign Service	39	14	30	7	53	58.9	37	41.1	69	76.7	21	23.3	90
Technical	11	3	12	6	14	43.8	18	56.3	23	71.9	9	28.1	32
Administrative Support	14	3	71	29	17	14.5	100	85.5	85	72.6	32	27.4	117
Operational	53	59	21	13	112	76.7	34	23.3	74	50.7	72	49.3	146
Total	157	83	170	64	240	50.6	234	49.4	327	69.0	147	31.0	474
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	13	1	146	4	14	8.5	150	91.5	159	97.0	5	3.0	164
Administrative and Foreign Service	9	0	13	0	9	40.9	13	59.1	22	100.0	0	0.0	22
Technical	13	0	23	0	13	36.1	23	63.9	36	100.0	0	0.0	36
Administrative Support	3	0	86	0	3	3.4	86	96.6	89	100.0	0	0.0	89
Operational	52	2	77	0	54	41.2	77	58.8	129	98.5	2	1.5	131
Total	90	3	345	4	93	21.0	349	79.0	435	98.4	7	1.6	442
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Technical	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative Support	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
All reasons													
Management	4	1	2	1	5	62.5	3	37.5	6	75.0	2	25.0	8
Scientific and Professional	49	4	180	12	53	21.6	192	78.4	229	93.5	16	6.5	245
Administrative and Foreign Service	48	14	43	7	62	55.4	50	44.6	91	81.3	21	18.8	112
Technical	24	3	36	6	27	39.1	42	60.9	60	87.0	9	13.0	69
Administrative Support	17	3	158	30	20	9.6	188	90.4	175	84.1	33	15.9	208
Operational	105	61	98	13	166	59.9	111	40.1	203	73.3	74	26.7	277
Grand total	247	86	517	69	333	36.2	586	63.8	764	83.1	155	16.9	919

46

Lay-offs, occupational category and geographic area

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1988

Reason and occupational category	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba
Reorganization								
Management	0	0	0	1	0	5	1	0
Scientific and Professional	0	0	0	2	17	14	20	3
Administrative and Foreign Service	0	0	3	2	8	45	5	12
Technical	0	0	1	0	6	8	5	3
Administrative Support	2	1	4	2	24	23	15	13
Operational	0	0	1	0	71	3	10	14
Total	2	1	9	7	126	98	56	45
Privatization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	2	1	0	0	0	24
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	1	0	0	0	2
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	1
Operational	0	2	0	7	0	1	2	14
Total	0	2	2	9	0	1	2	41
Decentralization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	1	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	1	0	0	0
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	1	0	0
All reasons								
Management	0	0	0	1	0	5	1	0
Scientific and Professional	0	0	2	3	17	14	20	27
Administrative and Foreign Service	0	0	3	2	8	45	5	12
Technical	0	0	1	1	6	9	5	5
Administrative Support	2	1	4	2	25	23	15	14
Operational	0	2	1	7	71	4	12	28
Grand total	2	3	11	16	127	100	58	86

Table 46—Continued

Geographic area						
Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside NCR sub-total	Total
0	0	1	0	0	0	8
11	6	7	0	1	67	81
2	8	5	0	0	45	90
0	3	5	1	0	24	32
5	16	11	0	1	94	117
7	9	30	0	1	143	146
25	42	59	1	3	373	474
0	0	0	0	0	0	0
1	16	0	0	120	164	164
0	2	0	0	20	22	22
2	5	1	0	25	36	36
1	3	0	0	84	89	89
0	4	0	0	101	130	131
4	30	1	0	350	441	442
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1
0	0	1	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	2	3
0	0	1	0	0	0	8
12	22	7	0	121	231	245
2	10	5	0	20	67	112
2	8	6	1	25	60	69
6	19	12	0	85	185	208
7	13	30	0	102	273	277
29	72	61	1	353	816	919

47 Separations and reason

Separations from the Public Service, by reason, 1988

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
• for breach of discipline or misconduct	36
• for incompetence or incapacity	75
• for abandonment of position	57
Rejected on probation	205
Revocation of appointment	17
Retirement	
• at age 65 or over	644
• elective, at age 55-64	4 658
• medical grounds	681
End of specified period	5 524
Death	414
Resignation	8 972
Total	21 299

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

48 Separations, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1988

Reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	1	0	4	2	10	2	0	7
• for incompetence or incapacity	1	1	1	1	24	0	11	14
• for abandonment of position	4	1	1	0	9	1	11	15
Rejection on probation	1	0	32	6	26	7	30	43
Revocation of appointment	0	0	1	1	5	1	3	3
Retirement								
• at age 65 or over	19	3	47	13	54	59	197	104
• elective, at age 55-64	87	35	297	159	685	369	978	873
• medical grounds	27	1	108	38	52	44	123	131
End of specified period	221	35	317	221	1 075	237	994	859
Death	13	1	30	9	55	33	75	81
Resignation	110	48	364	174	1 000	679	2 057	1 895
Total	484	125	1 203	624	3 000	1 433	4 482	4 025

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or reason for separation.

Table 48—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2	1	2	5	0	0	0	36
3	1	8	8	0	2	0	75
4	3	4	4	0	0	0	57
11	6	23	17	0	3	0	205
0	2	0	1	0	0	0	17
43	14	63	23	4	1	0	644
215	88	249	560	19	12	32	4 658
24	9	51	64	3	2	4	681
361	130	284	725	28	33	4	5 524
18	10	32	51	4	0	2	414
397	234	737	996	150	122	9	8 972
1 079	499	1 453	2 457	208	175	51	21 299

49 Separations, occupational category, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1988

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	0	0	5	1	8	24	71	12
End of specified period	0	0	0	1	1	0	1	0
Death	0	0	1	0	1	4	4	0
Resignation	1	0	2	0	3	22	49	9
Total	1	0	8	2	13	50	125	21
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	2	1	0	1
Rejected on probation	0	0	0	0	3	0	4	4
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	2	0
Retirement	5	1	18	8	70	34	142	68
End of specified period	0	5	14	6	59	24	49	53
Death	0	0	0	1	5	4	7	11
Resignation	5	1	11	16	82	37	197	218
Total	10	7	43	31	221	101	401	355
Administrative and Foreign Service								
Release	1	0	0	0	7	0	1	6
Rejected on probation	0	0	1	0	3	3	3	2
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	1	0	2
Retirement	28	9	52	38	198	181	317	293
End of specified period	6	2	11	14	40	34	91	72
Death	4	0	2	3	16	16	23	22
Resignation	8	15	38	27	177	205	420	315
Total	47	26	104	82	442	440	856	712
Technical								
Release	1	0	0	2	2	0	0	3
Rejected on probation	1	0	11	2	1	0	1	6
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	0	1
Retirement	33	9	44	36	86	36	185	129
End of specified period	9	1	17	8	37	13	79	35
Death	0	0	8	1	6	1	9	9
Resignation	21	4	42	21	74	35	130	119
Total	65	14	122	70	207	85	404	302
Administrative Support								
Release	1	1	0	1	5	2	13	12
Rejected on probation	0	0	4	1	11	4	16	17
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	1	0
Retirement	16	4	81	50	132	124	368	253
End of specified period	142	18	141	108	677	164	717	471
Death	0	0	3	2	6	5	19	17
Resignation	42	21	136	72	405	346	1 111	894
Total	201	44	365	234	1 240	645	2 246	1 664

Table 49—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	3	8	0	0	12	148
0	0	0	0	0	0	2	5
0	0	1	1	0	0	0	12
3	0	2	4	0	1	1	97
5	2	6	13	0	1	15	262
1	0	1	2	0	0	0	8
0	0	2	0	0	0	0	13
0	0	0	0	0	0	0	2
19	9	24	48	4	1	3	454
57	23	37	31	6	5	0	369
1	2	0	5	1	0	1	38
85	43	48	60	34	9	2	848
164	77	112	147	45	15	6	1 735
2	0	2	4	0	0	0	23
2	2	2	3	0	0	0	21
0	0	0	1	0	0	0	5
56	24	55	113	2	3	3	1 372
9	13	29	37	1	1	1	361
6	3	7	8	1	0	0	111
57	40	111	154	14	15	6	1 602
132	82	206	321	18	19	10	3 497
3	0	2	1	0	0	0	14
2	0	4	4	0	0	0	32
0	1	0	0	0	0	0	3
59	15	41	116	4	3	2	798
12	8	18	35	0	6	1	279
4	1	5	6	1	0	0	51
31	10	55	67	16	15	0	640
111	35	125	229	21	24	3	1 817
2	3	3	4	0	1	0	48
5	1	5	6	0	2	0	72
0	0	0	0	0	0	0	2
56	22	85	127	3	0	12	1 333
247	56	107	398	11	9	0	3 266
1	1	6	11	0	0	0	71
169	96	277	481	43	53	0	4 146
480	179	483	1 027	57	65	12	8 942

Table 49—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New-foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	3	1	6	0	27	0	8	14
Rejected on probation	0	0	16	3	8	0	4	14
Revocation of appointment	0	0	1	1	2	0	0	0
Retirement	51	16	252	77	297	73	213	352
End of specified period	64	9	134	84	261	2	55	226
Death	9	1	16	2	21	3	13	22
Resignation	33	7	135	38	258	34	140	340
Total	160	34	561	205	876	112	434	968
All categories								
Release	6	2	6	3	43	3	22	36
Rejected on probation	1	0	32	6	26	7	30	43
Revocation of appointment	0	0	1	1	5	1	3	3
Retirement	133	39	452	210	791	472	1 298	1 108
End of specified period	221	35	317	221	1 075	237	994	859
Death	13	1	30	9	55	33	75	81
Resignation	110	48	364	174	1 000	679	2 057	1 895
Grand total	484	125	1 203	624	3 000	1 433	4 482	4 025

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation or geographic area.

Table 49—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1	2	6	6	0	1	0	75
2	3	10	4	0	0	0	64
0	1	0	0	0	0	0	5
90	39	155	235	13	8	4	1 875
36	30	93	223	10	6	0	1 233
6	3	13	20	1	0	1	131
52	45	241	230	39	23	0	1 615
187	124	518	719	63	38	5	5 004
9	5	14	17	0	2	0	168
11	6	23	17	0	3	0	205
0	2	0	1	0	0	0	17
282	111	363	647	26	15	36	5 983
361	130	284	725	28	33	4	5 524
18	10	32	51	4	0	2	414
397	234	737	996	150	122	9	8 972
1 079	499	1 453	2 457	208	175	51	21 299

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1988

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	120	25	3	0	145	98.0	3	2.0	123	83.1	25	16.9	148
End of specified period	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5
Death	10	1	1	0	11	91.7	1	8.3	11	91.7	1	8.3	12
Resignation	68	17	7	5	85	87.6	12	12.4	75	77.3	22	22.7	97
Total	202	44	11	5	246	93.9	16	6.1	213	81.3	49	18.7	262
Scientific and Professional													
Release	4	0	2	2	4	50.0	4	50.0	6	75.0	2	25.0	8
Rejected on probation	8	1	2	2	9	69.2	4	30.8	10	76.9	3	23.1	13
Revocation of appointment	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Retirement	332	71	44	7	403	88.8	51	11.2	376	82.8	78	17.2	454
End of specified period	132	31	153	47	163	44.2	206	55.8	285	78.5	78	21.5	369
Death	25	5	5	2	31	81.6	7	18.4	30	81.1	7	18.9	38
Resignation	359	76	344	62	438	51.7	410	48.3	703	83.6	138	16.4	848
Total	860	185	551	122	1 049	60.5	683	39.4	1 411	82.1	307	17.9	1 735
Administrative and Foreign Service													
Release	12	5	4	2	17	73.9	6	26.1	16	69.6	7	30.4	23
Rejected on probation	13	1	6	1	14	66.7	7	33.3	19	90.5	2	9.5	21
Revocation of appointment	2	1	2	0	3	60.0	2	40.0	4	80.0	1	20.0	5
Retirement	800	262	229	81	1 062	77.4	310	22.6	1 029	75.0	343	25.0	1 372
End of specified period	122	40	145	44	165	45.7	196	54.3	267	76.1	84	23.9	361
Death	69	20	15	7	89	80.2	22	19.8	84	75.7	27	24.3	111
Resignation	618	221	565	192	843	52.6	759	47.4	1 183	74.1	413	25.9	1 602
Total	1 637	550	966	327	2 194	62.7	1 302	37.2	2 603	74.8	877	25.2	3 497
Technical													
Release	9	3	2	0	12	85.7	2	14.3	11	78.6	3	21.4	14
Rejected on probation	24	4	2	2	28	87.5	4	12.5	26	81.3	6	18.8	32
Revocation of appointment	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Retirement	627	114	49	8	741	92.9	57	7.1	676	84.7	122	15.3	798
End of specified period	117	24	88	41	149	53.4	130	46.6	205	75.9	65	24.1	279
Death	37	9	5	0	46	90.2	5	9.8	42	82.4	9	17.6	51
Resignation	347	90	173	26	440	68.8	200	31.3	520	81.8	116	18.2	640
Total	1 163	245	319	77	1 419	78.1	398	21.9	1 482	82.2	322	17.8	1 817
Administrative Support													
Release	8	7	30	3	15	31.3	33	68.8	38	79.2	10	20.8	48
Rejected on probation	14	3	34	17	17	23.6	52	72.2	48	70.6	20	29.4	72
Revocation of appointment	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Retirement	188	82	822	241	270	20.3	1 063	79.7	1 010	75.8	323	24.2	1 333
End of specified period	380	168	1 722	926	564	17.3	2 697	82.6	2 102	65.8	1 094	34.2	3 266
Death	11	6	40	14	17	23.9	54	76.1	51	71.8	20	28.2	71
Resignation	422	185	2 501	983	618	14.9	3 523	85.0	2 924	71.5	1 168	28.5	4 146
Total	1 023	451	5 150	2 185	1 501	16.8	7 424	83.0	6 174	70.1	2 636	29.9	8 942
Operational													
Release	38	28	5	4	66	88.0	9	12.0	43	57.3	32	42.7	75
Rejected on probation	34	9	18	3	43	67.2	21	32.8	52	81.3	12	18.8	64
Revocation of appointment	2	2	0	1	4	80.0	1	20.0	2	40.0	3	60.0	5
Retirement	1 265	418	133	57	1 685	89.9	190	10.1	1 398	74.6	475	25.4	1 875
End of specified period	688	189	169	81	955	77.5	275	22.3	857	76.0	270	24.0	1 233
Death	94	26	7	3	121	92.4	10	7.6	101	77.7	29	22.3	131
Resignation	945	271	297	92	1 224	75.8	391	24.2	1 242	77.4	363	22.6	1 615
Total	3 066	943	629	241	4 098	81.9	897	17.9	3 695	75.7	1 184	24.3	5 004

Table 50—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
All categories													
Release	71	43	43	11	114	67.9	54	32.1	114	67.9	54	32.1	168
Rejected on probation	94	19	62	26	113	55.1	89	43.4	156	77.6	45	22.4	205
Revocation of appointment	6	5	4	2	11	64.7	6	35.3	10	58.8	7	41.2	17
Retirement	3 333	973	1 281	394	4 308	72.0	1 675	28.0	4 614	77.1	1 367	22.9	5 983
End of specified period	1 445	453	2 282	1 140	2 003	36.3	3 513	63.6	3 727	70.1	1 593	29.9	5 524
Death	246	67	73	26	315	76.1	99	23.9	319	77.4	93	22.6	414
Resignation	2 765	862	3 900	1 362	3 656	40.7	5 311	59.2	6 666	75.0	2 224	25.0	8 972
Grand total	7 961	2 422	7 645	2 961	10 521	49.4	10 747	50.5	15 607	74.4	5 383	25.6	21 299

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group or reason for separation.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

51 Separations, age group and sex

Number of separations from the Public Service (except lay-off), by age group and sex, 1988

Age group	Men		Women		Total
	No.	%	No.	%	
Under 20	21	35.6	38	64.4	59
20—24	589	37.5	981	62.4	1 571
25—29	1 319	37.4	2 204	62.5	3 524
30—34	1 297	39.3	2 004	60.7	3 303
35—39	993	41.3	1 407	58.5	2 404
40—44	698	40.4	1 030	59.6	1 729
45—49	439	43.2	577	56.7	1 017
50—54	626	56.3	483	43.4	1 112
55—59	1 625	72.4	617	27.5	2 243
60—64	2 025	71.3	816	28.7	2 841
65 and over	742	73.8	264	26.2	1 006
Total	10 521	49.4	10 747	50.5	21 299

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify age group or sex.

52 Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations from the Public Service (except lay-off), by age group, occupational category and sex, 1988

Age group	Occupational category													Total
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational			
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women		
Under 20	0	0	0	0	0	0	6	2	5	29	10	7	59	
20—24	0	0	22	52	52	55	63	35	194	731	254	105	1 571	
25—29	0	0	138	164	149	200	163	123	358	1 533	508	178	3 524	
30—34	0	0	151	138	218	251	130	92	267	1 409	528	107	3 303	
35—39	7	3	122	123	271	211	102	41	157	937	333	88	2 404	
40—44	20	6	80	74	170	145	81	18	97	696	250	89	1 729	
45—49	23	4	65	31	74	70	46	11	49	403	182	57	1 017	
50—54	31	0	45	32	176	68	112	8	51	319	211	55	1 112	
55—59	78	2	136	24	438	105	306	16	95	408	571	60	2 243	
60—64	69	1	183	22	474	143	286	30	117	522	894	98	2 841	
65 and over	18	0	102	17	158	36	114	13	45	166	305	31	1 006	
Total	246	16	1 049	683	2 194	1 302	1 419	398	1 501	7 424	4 098	897	21 299	

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, occupational category or sex.

53 Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service (except lay-off), by geographic area, sex and language group, 1988

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	282	1	174	2	303	62.6	181	37.4	456	99.3	3	0.7	484
Prince Edward Island	63	5	48	8	68	54.4	57	45.6	111	89.5	13	10.5	125
Nova Scotia	742	23	395	21	775	64.4	426	35.4	1 137	96.3	44	3.7	1 203
New Brunswick	288	51	201	75	343	55.0	280	44.9	489	79.5	126	20.5	624
Quebec (Except NCR)	105	1 433	78	1 346	1 558	51.9	1 437	47.9	183	6.2	2 779	93.8	3 000
Quebec (NCR)	411	225	420	373	636	44.4	796	55.5	831	58.2	598	41.8	1 433
Ontario (NCR)	1 463	573	1 452	943	2 053	45.8	2 425	54.1	2 915	65.8	1 516	34.2	4 482
Ontario (Except NCR)	1 879	68	1 871	124	1 977	49.1	2 040	50.7	3 751	95.1	192	4.9	4 025
Manitoba	462	9	574	21	474	43.9	604	56.0	1 036	97.2	30	2.8	1 079
Saskatchewan	216	4	270	4	221	44.3	276	55.3	486	98.4	8	1.6	499
Alberta	686	3	730	15	700	48.2	752	51.8	1 416	98.7	18	1.3	1 453
British Columbia	1 186	11	1 207	20	1 217	49.5	1 236	50.3	2 393	98.7	31	1.3	2 457
Yukon	75	1	129	0	77	37.0	130	62.5	204	99.5	1	0.5	208
Northwest Territories	76	5	87	4	82	46.9	93	53.1	163	94.8	9	5.2	175
Outside Canada	27	10	9	5	37	72.5	14	27.5	36	70.6	15	29.4	51
Total	7 961	2 422	7 645	2 961	10 521	49.4	10 747	50.5	15 607	74.4	5 383	25.6	21 299

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

—For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

54 Appeals and department

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1988

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Agriculture	6	1	0	22	2	13	12	56
Atlantic Canada Opportunities Agency	0	0	0	1	0	1	1	3
Canadian Grain Commission	1	0	0	0	0	0	0	1
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	0	0	1	6	7
Canadian International Development Agency	0	0	0	4	0	0	0	4
Canadian Radio-television and Telecom- munications Commission	0	0	0	0	0	1	0	1
Communications	0	0	0	0	0	4	0	4
Consumer and Corporate Affairs	0	0	0	2	0	7	2	11
Correctional Service of Canada	21	3	0	75	9	40	99	247
Employment and Immigration	46	7	0	147	34	98	587	919
Energy, Mines and Resources	0	0	0	0	0	5	8	13
Environment	2	0	0	30	2	17	9	60
External Affairs	5	0	0	15	1	11	5	37
Finance	0	0	0	1	0	1	0	2
Fisheries and Oceans	2	1	0	8	1	19	7	38
Immigration Appeal Board	26	0	0	0	4	0	1	31
Indian Affairs and Northern Development	2	1	0	3	0	10	2	18
Justice	1	0	3	0	0	1	1	6
Labour	0	0	0	2	0	4	4	10
National Archives of Canada	0	0	0	0	0	1	0	1
National Defence (civilian)	30	9	1	62	24	67	52	245
National Health and Welfare	5	0	0	5	2	10	18	40
National Library of Canada	0	0	0	0	0	2	0	2
National Museums of Canada	0	0	0	0	0	1	0	1
National Revenue (Customs and Excise)	7	14	0	52	22	34	24	153
National Revenue (Taxation)	32	0	0	59	86	56	90	323
National Transportation Agency of Canada	0	0	0	4	1	1	0	6
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	1	0	2	0	3
Office of the Superintendent of Financial Institutions	4	0	0	0	0	1	0	5
Public Service Commission	1	1	0	0	2	6	0	10
Public Service Staff Relations Board	1	0	0	0	0	0	0	1
Public Works	5	0	0	6	2	11	4	28
Regional Industrial Expansion	2	1	0	2	1	5	1	12
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	4	0	0	3	1	6	4	18
Secretary of State of Canada	1	0	0	4	1	8	4	18
Solicitor General	1	0	0	1	0	0	0	2
Statistics Canada	0	0	0	5	0	3	2	10
Supply and Services	1	3	0	11	3	30	7	55
Transport	7	1	0	25	2	41	22	98
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	1	0	1
Veterans Affairs	0	3	0	12	1	3	2	21
Western Economic Diversification	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	213	46	4	562	201	522	974	2 522

Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

55 Appeals and department

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1988

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Management	2	0	0	7	0	3	2	14
Scientific and Professional	12	0	2	35	9	48	17	123
Administrative and Foreign Service	107	19	0	261	148	217	711	1 463
Technical	16	1	0	36	4	66	26	149
Administrative Support	40	19	1	108	20	116	116	420
Operational	36	7	1	115	20	72	102	353
Total	213	46	4	562	201	522	974	2 522

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

56 Appeals, appointing authority and type of selection processes

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1988

Appointing authority and type of selection processes	Selection processes ^a				Disposition of appeals			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal ^c	Total
Public Service Commission (non-delegated staffing)								
Closed competitions	172	8	11	2	2	10	2	14
Without competition	7	5	4	0	0	0	6	6
Total	179	13	15	2	2	10	8	20
Departments (delegated staffing)								
Closed competitions	8 204	923	870	130	212	1 151	75	1 438
Without competition	461	465	418	38	49	124	891	1 064
Total	8 665	1 388	1 288	168	261	1 275	966	2 502
PSC and departments								
Closed competitions	8 376	931	881	132	214	1 161	77	1 452
Without competition	468	470	422	38	49	124	897	1 070
Grand total^d	8 844	1 401	1 303	170	263	1 285	974	2 522

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

^c The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

^d The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

57

Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1988

Selection processes^a

Occupational category	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Management	162	9	11	2
Scientific and Professional	711	97	91	8
Administrative and Foreign Service	3 098	620	585	70
Technical	893	136	114	12
Administrative Support	3 053	312	279	46
Operational	927	227	223	32
Total	8 844	1 401	1 303	170

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

58

Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1988

Selection processes^a

Location of position	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Newfoundland	257	36	35	4
Prince Edward Island	159	11	9	2
Nova Scotia	528	85	81	17
New Brunswick	353	44	47	4
Quebec (Except NCR)	1 010	313	291	27
National Capital Region	2 689	229	221	37
Ontario (Except NCR)	1 535	332	317	42
Manitoba	462	84	65	7
Saskatchewan	245	32	27	6
Alberta	553	68	62	5
British Columbia	934	147	128	17
Yukon	43	1	1	0
Northwest Territories	36	3	1	0
Outside Canada	12	8	10	1
Various locations	28	8	8	1
Total	8 844	1 401	1 303	170

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

59

Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1988

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Agriculture	325	35	31	7
Atlantic Canada Opportunities Agency	23	4	3	0
Bureau of Pensions Advocates	1	0	0	0
Canada Labour Relations Board	2	0	0	0
Canadian Aviation Safety Board	10	1	0	0
Canadian Grain Commission	1	1	1	1
Canadian Human Rights Commission	6	3	2	0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	3	0	0	0
Canadian International Development Agency	36	2	3	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	1	1	0
Communications	102	5	4	0
Consumer and Corporate Affairs	79	9	9	0
Correctional Service of Canada	296	116	112	12
Elections Canada	6	0	0	0
Employment and Immigration	1 564	344	321	41
Energy, Mines and Resources	134	9	7	0
Environment	360	42	42	2
External Affairs	80	25	28	5
Federal Court	11	0	0	0
Federal-Provincial Relations Office	2	0	0	0
Finance	27	1	2	0
Fisheries and Oceans	274	33	33	3
Immigration Appeal Board	28	15	6	5
Indian Affairs and Northern Development	202	23	16	3
Investment Canada	3	0	0	0
Justice	46	7	5	3
Labour	29	7	7	0
National Archives of Canada	26	2	1	0
National Defence (civilian)	1 189	180	173	27
National Energy Board	4	0	0	0
National Health and Welfare	307	30	27	5
National Library of Canada	21	3	2	0
National Museums of Canada	14	2	1	0
National Parole Board	3	1	0	0
National Revenue (Customs and Excise)	471	96	91	11
National Revenue (Taxation)	778	147	148	16
National Transportation Agency of Canada	71	4	5	0
Office of Privatization and Regulatory Affairs	3	1	1	0
Office of the Auditor General of Canada	1	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	4	0	0	0
Office of the Coordinator, Status of Women	3	0	0	0
Office of the Secretary to the Governor General	1	0	0	0

Table 59—Continued

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Office of the Superintendent of Financial Institutions	3	2	1	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	2	0	0	0
Privy Council Office	31	0	0	0
Public Service Commission	128	9	10	2
Public Service Staff Relations Board	7	1	1	1
Public Works	236	27	24	5
Regional Industrial Expansion	92	10	7	2
Registry of the Competition Tribunal	2	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	166	14	14	3
Science and Technology	9	0	0	0
Secretary of State of Canada	43	12	13	1
Solicitor General	13	1	1	1
Statistics Canada	121	11	9	0
Supply and Services	448	53	42	4
Supreme Court	1	0	0	0
Tax Court of Canada	1	0	0	0
Transport	770	95	82	6
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	1	1	0
Treasury Board (Secretariat)	20	0	0	0
Veterans Affairs	174	15	15	2
Western Economic Diversification	6	1	1	1
Total	8 844	1 401	1 303	170

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

60 Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1988

Geographic area	Subject area										Total
	Mgmt. Orientation ^a	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Seminars	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	
Newfoundland	0	0	0	13	0	0	3	0	0	0	16
Prince Edward Island	0	29	0	34	0	0	12	0	0	0	75
Nova Scotia	0	174	53	70	31	0	77	5	22	0	432
New Brunswick	0	13	53	43	0	0	20	0	0	0	129
Quebec (Except NCR)	7	341	291	98	51	0	317	0	78	0	1 183
National Capital Region	912	2 544	1 372	745	213	1 075	1 415	60	286	56	8 678
Ontario (Except NCR)	15	169	96	73	17	0	106	0	55	0	531
Manitoba	33	129	57	74	7	0	100	0	19	0	419
Saskatchewan	0	18	0	83	0	0	37	0	0	0	138
Alberta	23	125	44	44	30	0	116	0	19	0	401
British Columbia	49	109	44	122	28	0	60	0	34	0	446
Yukon	0	20	0	7	0	0	0	0	0	0	27
Northwest Territories	0	57	0	12	0	0	37	0	41	0	147
Total	1 039	3 728	2 010	1 418	377	1 075	2 300	65	554	56	12 622

^a Includes management courses for the Career Assignment Program.

61 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1988

Subject area	Language of instruction			Total
	French	English	Bilingual	
Management Orientation ^a	11	40	4	55
Management Theory and Practices	66	166	0	232
Informatics	37	134	0	171
Financial Management	13	73	0	86
Materiel Management	5	18	0	23
Seminars	11	62	0	73
Personnel Management	55	117	0	172
Systems Approach to Training	2	4	0	6
Individual Development	9	21	0	30
Auditing	1	3	0	4
Total	210	638	4	852

^a Includes management courses for the Career Assignment Program.

62

Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1988

Subject area	Occupational category							Total
	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other ^a	
Management Orientation ^b	203	88	294	35	55	0	364	1 039
Management Theory and Practices	8	262	1 893	185	617	24	739	3 728
Informatics	2	88	583	105	747	6	479	2 010
Financial Management	2	45	526	41	569	5	230	1 418
Material Management	0	6	125	14	120	27	85	377
Seminars	462	72	133	26	0	0	382	1 075
Personnel Management	1	66	732	130	929	16	426	2 300
Systems Approach to Training	0	1	44	4	2	2	12	65
Individual Development	34	39	167	53	61	8	192	554
Auditing	0	1	41	0	7	0	7	56
Total	712	668	4 538	593	3 107	88	2 916	12 622

^aOccupational category not specified on application for training.

^bIncludes management courses for the Career Assignment Program.

63

Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1988

Occupational category	Language studied						Grand total
	French			English			
	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	
Management	31	837	868	0	19	19	887
Scientific and Professional	76	1 853	1 929	11	256	267	2 196
Administrative and Foreign Service	190	3 101	3 291	28	544	572	3 863
Technical	42	807	849	15	178	193	1 042
Administrative Support	86	2 737	2 823	35	975	1 010	3 833
Operational	17	353	370	6	157	163	533
Other ^a	674	4 802	5 476	98	918	1 016	6 492
Total ^b	1 116	14 490	15 606	193	3 047	3 240	18 846

Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

64

Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1988

Language studied Type of course	Region					Total
	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	
French						
• Continuous	823	102	34	71	86	1 116
• Non-continuous	4 486	413	27	201	345	5 472
• Special	914	15	392	5	0	1 326
• Outside working hours	2 421	1 118	86	1 221	2 846	8 692
Total	8 644	1 648	539	1 498	3 277	15 606
English						
• Continuous	50	0	143	0	0	193
• Non-continuous	924	27	332	1	0	1 284
• Special	103	29	82	0	0	214
• Outside working hours	182	10	1 336	6	15	1 547
Total	1 259	66	1 893	7	15	3 240
Grand total	9 903	1 714	2 432	1 505	3 292	18 846

A

Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit or integrated personnel audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

B

Bilingual position

• Staffed imperatively

A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.

• Staffed non-imperatively

A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.

Brokerage

The planned interdepartmental deployment of executives and senior managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.

C

Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)

D

Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the deputy head's further delegation of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Disabled persons

Disabled persons are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Downward transfer

Appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

E**Employee mobility**

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation

An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Employment Equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Exemption

- The dispensation granted by Order-in-Council to a unilingual person to compete, in the case of non-imperative staffing, for a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.

- A mechanism used by the Commission to exempt from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in second language skills.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

F**Full-time employment**

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

I**Imperative staffing** (see Bilingual position)**Indeterminate employment**

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Integrated Personnel Audit (see Audit)**J****Jurisdiction case**

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

L

Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Second language standard

A formalized description of the levels of second language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Lateral transfer

Appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position. (N.B. — Data in this report reflects the above definition. A new definition of lateral transfer takes effect on January 1, 1989.)

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile

The levels of second language proficiency required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent

The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

M

Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

N

Non-imperative staffing (see Bilingual position)

O

Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition

A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.

P

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Person-year

The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental action to correct audit findings.

Priority

- **Administrative**

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

- **Statutory**

Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Promotion

Appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup, for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

R

Reappointment for an additional term

Appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, where the new appointment is for a specified period and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31 of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing

Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Right to appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity inquired into by an Appeal Board.

S

Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (a term employee). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative public service employment is found before the end of the surplus period, which is normally six months.

T

Training

- ***Orientation training***

Training to provide information to employees about their new work environment.

- ***Professional, technical and vocational training***

Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.

- ***Developmental training***

Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments

Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment

Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.

U

Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.

V

Visible minority groups (see Members of visible minority groups)

W

Workforce adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time.

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7
(613) 996-5010
TDD (Telecommunications Device for the Deaf)
993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

District Offices

Central and Eastern Trust Building
860 Main Street
Room 603
Moncton, New Brunswick
E1C 1G2

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Government of Canada Building, West
354 Water Street
2nd Floor
St. John's, Newfoundland
A1C 1C4

(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8R8

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

District Office

Place Sillery
1122 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230

National Capital

Regional Office

Vanguard Building
171 Slater Street
Room 701
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-9676
TDD 996-1205

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5G 2R5

(416) 973-3131

TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 983-2486

TDD 983-6066

District Office

Imperial Bank of Commerce Building
1867 Hamilton Street
Room 1010
Regina, Saskatchewan
S4P 2C2

(306) 780-5720

TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place
830 — 9700 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

(403) 495-3144

TDD 495-3130

District Office

Precambrian Building
P.O. Box 2730
4922 — 52nd Avenue
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350

TDD 666-6868

District Office

Yukon Centre
4114 — 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7

(403) 668-4487

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Bureau régional

Canada Place

830 — 9700, avenue Jasper

Edmonton (Alberta)

T5J 4G3

(403) 495-3144

ATME : 495-3130

Bureau de district

Immeuble Precambrian

4922, 52^e rue

C.P. 2730

Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

X1A 2R1

(403) 873-3525

Pacifique et Yukon

Bureau régional

Centre Sinclair

5^e étage

757, rue Hastings ouest

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6C 3G4

(604) 666-0350

ATME : 666-6868

Bureau de district

Centre Yukon

Bureau 200

4114, 4^e avenue

Whitehorse (Yukon)

Y1A 4N7

(403) 668-4487

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 996-5010
ATM(E)appareil de télécommunications pour
malentendants): 993-4126

Bureaux régionaux et de district

Atlantique

Bureau régional
Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7^e étage
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 1M8
(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Bureaux de district

Immeuble Central and Eastern Trust
Bureau 603
860, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)

(506) 857-6616
ATME : 857-6624

Edifice du gouvernement du Canada, ouest

2^e étage
354, rue Water
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 1C4
(709) 772-4812
ATME : 772-4317

Confederation Court Mall
Bureau 302
134, rue Kent
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

CIA 8R8
(902) 566-7030
ATME : 566-7039

Québec

Bureau régional
Complexe Guy-Favreau
8^e étage
200, boulevard René-Lévesque ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Bureau de district

Place Sillery
Bureau 205
1122, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5
(418) 648-3230

Capitale nationale

Bureau régional
Immeuble Vanguard
Bureau 701
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 996-9676
ATME : 996-1205

Ontario

Bureau régional
Immeuble Dominion Public
3^e étage
1, rue Front ouest
Toronto (Ontario)
M5G 2R5
(416) 973-3131
ATME : 973-2269

Manitoba et Saskatchewan

Bureau régional
Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8
(204) 983-2486
ATME : 983-6066

Bureau de district

Immeuble de la Banque Canadienne Impériale de
Commerce
Bureau 1010
1867, rue Hamilton
Regina (Saskatchewan)
S4P 2C2
(306) 780-5720
ATME : 780-6719

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée

Nomination d'un employé nommé pour une période déterminée à un poste dans le même groupe (et sous-groupe) professionnel et au même niveau, lorsque la nouvelle nomination est pour une période déterminée dont la durée est d'au moins six mois dans le même poste.

Renvoi pour incapacité ou incapacité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne aux termes du paragraphe 31 (1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* lorsque «l'administrateur général juge un fonctionnaire incompetent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de recommander ce renvoi à la Commission et le fonctionnaire visé peut faire appel devant un comité constitué par la Commission.

Ressourcement

Certaines activités dont s'acquitte la Commission en rapport avec la catégorie de la gestion :
déplacement interministériel planifié, dotation et orientation des membres de la catégorie.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximum de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministre aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

S

Sélection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de réclassification, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

Sous-représentation

Présence à la fonction publique d'un groupe donné de personnes en nombre moindre que ce ne devrait être le cas, compte tenu de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Statut linguistique d'un titulaire

Statut du fonctionnaire qui répond ou non aux exigences linguistiques d'un poste bilingue : «satisfait aux exigences», «doit satisfaire aux exigences» ou «n'est pas tenu de satisfaire aux exigences».

T

Types d'emploi

Emplois variant en fonction de la durée de la nomination : emploi pour une durée indéterminée, emploi pour une période déterminée, emploi saisonnier, emploi à plein temps et emploi à temps partiel.

Types de nominations

Les divers modes de nomination à un poste : promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction, réclassification.

V

Vérification a posteriori

Activité de suivi d'une vérification pour déterminer la nature et la portée des mesures prises par le ministère pour corriger les lacunes relevées à la vérification et si ces mesures sont valables et adéquates.

Vérification ou vérification intégrée du personnel

Examen et évaluation systématiques des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoirs délégués en fait de gestion du personnel.

N

Mutation régressive

Nomination d'un fonctionnaire à un poste de niveau inférieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel ou dans un autre groupe ou sous-groupe, dont le taux maximum de traitement est inférieur à celui du poste que celui-ci occupait auparavant.

Présentation

Fait de proposer des candidats recensés par voie de répertoire et dont les titres et qualités permettent de les retenir pour des postes à pourvoir.

Priorité

• administrative

Droit d'être pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, en conformité avec la politique de la Commission.

• légale

Droit d'être nommé ou pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, comme le prescrit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Profil linguistique

Les degrés de compétence requis en langue seconde pour chacune des langues officielles et sur trois plans : lire, écrire et communiquer de vive voix (compréhension auditive et expression orale étant considérées comme un seul acte de communication).

R

Rèaménagement de l'effectif

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général ou son agent délégué décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date, en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Il y a réaménagement majeur lorsque au moins dix fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés en même temps.

Reclassification

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

P

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Poste bilingue

• à dotation impérative

Poste bilingue dont le titulaire doit satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination.

• à dotation non impérative

Poste bilingue dont le titulaire peut ne pas satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination à condition : qu'il soit admissible à la formation linguistique aux frais de l'État et qu'il s'engage par écrit à satisfaire aux exigences

• **Perfectionnement**

Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.

Fonctionnaire en stage

Fonctionnaire dont les capacités et la compétence pour satisfaire aux exigences du poste sont mises à l'essai dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités pendant une période déterminée suivant la nomination.

G

Groupe de la direction (EX)

Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure (SM)

Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique

«Membres des groupes de minorités visibles»)

Groupe professionnel

Subdivision d'une catégorie professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.

I

Instrument de délégation des pouvoirs de

dotation

Document par lequel la Commission autorise un administrateur général à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions, et approuve la délégation par l'administrateur en question de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Interventions

Déploiement interministériel planifié des cadres de direction et des cadres de gestion très prometteurs mais qui ont besoin de se perfectionner ou qui

M

Membres des groupes de minorités visibles

Ceux qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel

Méthodes de sélection ouvrant droit à un ou à plusieurs appels.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel

Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel sous le régime de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mise en disponibilité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes du paragraphe 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, «dont les services ne sont plus nécessaires l'aide de travail ou par suite de la suppression d'une fonction». Dans ces circonstances, l'administrateur général peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre le fonctionnaire en disponibilité. Cette décision est sans appel.

Mobilité des fonctionnaires

Mouvement d'un employé au sein d'un ministère ou d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sous-groupe professionnel change ou encore le type d'emploi, passant par exemple d'une période déterminée à une période indéterminée.

Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un autre poste de même niveau, dans le même groupe (et sous-groupe) professionnel ou dans un autre groupe ou sous-groupe, dont le taux maximum de traitement équivaut à celui du poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Nota : Les données du Rapport annuel 1988 tiennent compte de la définition donnée ci-haut. Une définition nouvelle aura pris effet le 1^{er} janvier 1989.

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur une nomination de fait ou en instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

E

Emploi à plein temps

Emploi pour lequel habituellement le service hebdomadaire normal doit correspondre à ce qui est prescrit dans la convention collective applicable ou à ce que prescrit l'employeur, selon le cas.

Emploi à temps partiel (non assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique)

Emploi dont le titulaire n'est pas tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi à temps partiel (assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique)

Emploi dont le titulaire, ne travaillant pas à plein temps, est tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée d'avance (employé nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les employés nommés pour une période déterminée d'au moins six mois.

Emploi pour une période indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi saisonnier

Emploi à temps partiel ou à plein temps pendant certaines périodes de l'année.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'aient pu subir certains groupes désignés.

Excédentaires

Personnes ayant droit d'être prises en considération avant quiconque pour une nomination sans concours. Ce droit est accordé aux fonctionnaires appelés à être mis en disponibilité et jugés aptes à occuper un poste. La mise en disponibilité sera notifiée à un fonctionnaire s'il n'y a pas de poste de rechange à la fonction publique avant la fin de la période (normalement de six mois) ouvrant droit à priorité d'emploi déclaré excédentaire.

Exemption

- Dispense accordée par voie de décret à une personne unilingue, de sorte qu'elle puisse se présenter à un poste bilingue à dotation non impérative et y être nommée sous réserve de certaines conditions.
- Mécanisme qu'utilise la Commission pour exempter les personnes qui font preuve d'un degré élevé et soutenu de connaissance de la langue seconde, chaque fois qu'elles participent à une mesure de dotation en personnel.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues dont doit se servir le titulaire d'un poste dans l'exercice de ses fonctions : bilingue (français et anglais), anglais essentiel, français essentiel, anglais ou français.

F

Formation

- *Cours d'orientation*
Formation pour informer les employés au sujet de leur nouveau milieu de travail.
- *Formation professionnelle et technique*
Formation visant à faire en sorte que les fonctionnaires soient aptes à remplir leurs tâches de l'heure au niveau de rendement que requiert l'employeur.

A

Année-personne

Correspond à l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent.

Appel

Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe 5d) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, fasse enquête sur les circonstances entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

Autochtones

Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuit.

Avancement

Nomination d'un fonctionnaire à un poste de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe, à un taux maximum de traitement supérieur à celui du poste qu'il occupait auparavant.

C

Cas de juridiction douteuse

Se produit lorsqu'un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblent pas le justifier, par exemple, dans le cas de concours publics ou de concours où aucun candidat n'a été reçu, et de nominations sans concours pour lesquelles la Commission n'a pas émis d'opinion favorable. La plupart de ces cas se règlent par voie administrative.

Catégorie de la gestion

Catégorie professionnelle se composant de deux groupes de cadres (EX et SM) chargés de l'élaboration des objectifs généraux, de la formulation et de l'application des programmes, de la conception et de l'application des méthodes de gestion et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie professionnelle

Vaste série de familles d'emplois qui se distinguent par la nature des fonctions propres à chaque emploi et par le type de préparation scolaire requise.

Cessation d'emploi

Fin de l'emploi d'une personne dans la partie de la fonction publique où la Commission a le droit et le pouvoir exclusifs de nomination.

Chances d'avancement amoindries

Il incombe à la Commission de décider si la progression immédiate de carrière d'un fonctionnaire a été ou serait entravée par la nomination de fait ou en instance, sans concours, d'un autre fonctionnaire. Si on estime que les chances ont été amoindries, un comité d'appel a alors compétence pour entendre un appel dans ce sens.

Concours interne

Concours auquel seuls les employés de la fonction publique peuvent participer. Les candidats sont invités par voie d'avis à faire acte de candidature ou bien sont retenus à partir d'un répertoire d'employés admissibles.

Concours public

Concours ouvert aux personnes employées à la fonction publique, ainsi qu'à celles qui ne le sont pas.

D

Délégation des pouvoirs de dotation

Autorisation que la Commission donne à un administrateur général d'exercer en son nom certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions. La Commission approuve aussi la délégation par l'administrateur général de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Déploiement

Nomination, assujettie au *Décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion*, d'un fonctionnaire appartenant à la catégorie de la gestion à un autre poste au même niveau, à un niveau plus élevé ou à un niveau moins élevé, à condition que la classification de l'employé ne change pas.

Dotation impérative (voir rubrique «Poste

bilingue»)

Dotation non impérative (voir rubrique «Poste

bilingue»)

64 Formation linguistique et région
Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1988

Langue étudiée	Région				
	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'ouest
Modalité des cours	Total				
Français					
• Continus	823	102	34	71	86
• Non-continus	4 486	413	27	201	345
• Spéciaux	914	15	392	5	0
• Hors des heures de travail	2 421	1 118	86	1 221	2 846
Total	8 644	1 648	539	1 498	3 277
Anglais					
• Continus	50	0	143	0	0
• Non-continus	924	27	332	1	0
• Spéciaux	103	29	82	0	0
• Hors des heures de travail	182	10	1 336	6	15
Total	1 259	66	1 893	7	15
Total global	9 903	1 714	2 432	1 505	3 292
					18 846

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1988

Domaine de cours		Catégorie professionnelle				
		Gestion fessionnelle	Administra- tion et service extérieur	Tech- nique	Soutien adminis- tratif	Exploi- tation
		Autres ^b	Total	Autres ^b	Total	Autres ^b
Orientation en gestion ^b	203	88	294	35	55	0
Théorie et pratiques de gestion	8	262	1 893	185	617	24
Informatique	2	88	583	105	747	6
Gestion des finances	2	45	526	41	569	5
Gestion du matériel	0	6	125	14	120	27
Séminaires	462	72	133	26	0	0
Gestion du personnel	1	66	732	130	929	16
Approche systémique en formation	0	1	44	4	2	12
Perfectionnement individuel	34	39	167	53	61	8
Vérification	0	1	41	0	7	0
Total	712	668	4 538	593	3 107	88
Total		12 622				

La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.
^b Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Catégorie professionnelle		Français		Anglais	
Cours	Total	Cours continus	Autres cours	Cours continus	Autres cours
Gestion	31	837	868	0	19
Scientifique et professionnelle	76	1 853	1 929	11	256
Administration et service extérieur	190	3 101	3 291	28	544
Technique	42	807	849	15	178
Soutien administratif	86	2 737	2 823	35	975
Exploitation	17	353	370	6	157
Autres ^a	674	4 802	5 476	98	918
Total ^b	1 116	14 490	15 606	193	3 047

^a Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).
^b Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

09

Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

19

19

Anglais	Bilingue	Français	Total
---------	----------	----------	-------

*Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Méthodes de sélection^a

Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels régles ^b	Appels accueillis
Ministère	11	0	0
Cour fédérale	1	0	0
Cour suprême	1	0	0
Défense nationale (fonctionnaires)	1 189	180	173
Diversification de l'économie de l'Ouest canadien	6	1	1
Élections Canada	6	0	0
Emploi et Immigration	1 564	344	321
Énergie, Mines et Ressources	134	9	7
Environnement	360	42	42
Expansion industrielle régionale	92	10	7
Finances	27	1	2
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	166	14	14
Grefte du Tribunal de la concurrence	2	0	0
Investissement Canada	3	0	0
Justice	46	7	5
Musées nationaux du Canada	14	2	1
Office national de l'énergie	4	0	0
Office national des transports du Canada	71	4	5
Pêches et Océans	274	33	33
Revenu national (Douanes et Accise)	471	96	91
Revenu national (Impôt)	778	147	148
Santé nationale et Bien-être social	307	30	27
Sciences et Technologie	9	0	0
Secrétariat d'État du Canada	43	12	13
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	3	0	0
Service correctionnel du Canada	296	116	112
Solliciteur général	13	1	1
Statistique Canada	121	11	9
Transports	770	95	82
Travail	29	7	7
Travaux publics	236	27	24
Total	8 844	1 401	1 303
			170

Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, à l'égard desquelles l'appel ou les appels sont réglés, et à l'égard desquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1988

Méthodes de sélection*			
Ouvrant	l'objet d'un appel	Appels réglés*	Appels accueillis
Ministère	80	25	28
Affaires extérieures			5
Affaires indiennes et du Nord canadien	202	23	16
Agence canadienne de développement international	36	2	3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	23	4	3
Agriculture	325	35	31
Anciens combattants	174	15	15
Approvisionnement et Services	448	53	42
Archives nationales du Canada	26	2	1
Bibliothèque nationale du Canada	21	3	2
Bureau canadien de la sécurité aérienne	10	1	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	3	0	0
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	3	1	1
Bureau de services juridiques des pensions	1	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	2	0	0
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	1	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	4	0	0
Bureau du Conseil privé	31	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	3	2	1
Bureau du Vérificateur général du Canada	1	0	0
Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	6	3	2
Commission canadienne des grains	1	1	1
Commission d'appel de l'immigration	28	15	6
Commission de la Fonction publique	128	9	10
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	7	1	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	3	1	0
Communications	102	5	4
Conseil canadien des relations du travail	2	0	0
Conseil d'examen du prix des médicaments	2	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	19	1	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	1	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	20	0	0
Consommation et Corporations	79	9	9
Cour canadienne de l'impôt	1	0	0

Méthodes de sélection, appels et catégorie

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accepté, selon la catégorie professionnelle, 1988

Catégorie professionnelle	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel	Appels réglés	Appels acceptés	Méthodes de sélection ^a
Gestion	162	9	11	2	
Scientifique et professionnelle	711	97	91	8	
Administration et service extérieur	3 098	620	585	70	
Technique	893	136	114	12	
Soutien administratif	3 053	312	279	46	
Exploitation	927	227	223	32	
Total	8 844	1 401	1 303	170	

^a Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et lieu de travail
Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accepté, selon le lieu de travail, 1988

Lieu de travail	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel	Appels réglés	Appels acceptés	Méthodes de sélection ^a
Terre-Neuve	257	36	35	4	
Ile-du-Prince-Édouard	159	11	9	2	
Nouvelle-Écosse	528	85	81	17	
Nouveau-Brunswick	353	44	47	4	
Québec (sauf RCN)	1 010	313	291	27	
Région de la Capitale nationale	2 689	229	221	37	
Ontario (sauf RCN)	1 535	332	317	42	
Manitoba	462	84	65	7	
Saskatchewan	245	32	27	6	
Alberta	553	68	62	5	
Colombie-Britannique	934	147	128	17	
Yukon	43	1	1	0	
Territoires du Nord-Ouest	36	3	1	0	
Étranger	12	8	8	1	
Divers lieux	28	8	8	1	
Total	8 844	1 401	1 303	170	

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

56

Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés, 1988

Résultats des appels

Provenance des nominations et méthode de sélection		Méthodes de sélection ^a		Résultats des appels	
Commission de la Fonction publique (dotation non-déleguée) Concours restreints	Sans concours	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels accueillis ^b	Appels rejetés
172	11	8	11	2	10
7	5	4	4	0	0
179	13	15	2	2	8
Total		Total		Total	
8 204	923	870	130	212	151
461	465	418	38	49	124
8 665	1 388	1 288	168	261	1 275
214	161	77	1 452	49	897
8 376	931	881	132	263	1 285
468	470	422	38	49	124
8 844	1 401	1 303	170	263	1 285
Total global ^c		Total global ^c		Total global ^c	
172	11	8	11	2	10
7	5	4	4	0	0
179	13	15	2	2	8
Total		Total		Total	
8 204	923	870	130	212	151
461	465	418	38	49	124
8 665	1 388	1 288	168	261	1 275
214	161	77	1 452	49	897
8 376	931	881	132	263	1 285
468	470	422	38	49	124
8 844	1 401	1 303	170	263	1 285
Total global ^c		Total global ^c		Total global ^c	

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.
^c Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.
^d Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

55

Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1988

Catégorie professionnelle		Appels accueillis		Appels rejetés	
Gestion	Audience	Avec (ministère a concédé)	Audience	Avec (ministère a concédé)	Audience
2	0	0	7	0	3
12	0	2	35	9	48
107	19	0	261	148	217
16	1	0	36	4	66
40	19	7	115	20	72
36	7	1	115	20	72
213	46	4	562	201	522
Total		Total		Total	
2	0	0	7	0	3
12	0	2	35	9	48
107	19	0	261	148	217
16	1	0	36	4	66
40	19	7	115	20	72
36	7	1	115	20	72
213	46	4	562	201	522
Total		Total		Total	

Appels et ministère

Nombre d'appelants dont les appels ont été acceptés ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1988

Ministère	Audience	Avec (ministère a concédé)	Audience (ministère a concédé)	Avec audience	Avec audience (retraité par l'appelant)	Sans audience (retraité par l'appelant)	Droit d'appel non reconnu*	Total
Affaires extérieures	5	0	0	15	1	11	5	37
Affaires indiennes et du Nord canadien	2	1	0	3	0	10	2	18
Agence canadienne de développement international	0	0	0	4	0	0	0	4
Agence de promotion économique du Canada atlantique	0	0	0	1	0	1	1	3
Agriculture	6	1	0	22	2	13	12	56
Anciens combattants	0	3	0	12	1	3	2	21
Approvisionnements et Services	1	3	0	11	3	30	7	55
Archives nationales du Canada	0	0	0	0	0	1	0	1
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	2	0	2
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	0	0	0	1	0	2	0	3
Bureau du surintendant des institutions financières	4	0	0	0	0	1	0	5
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	0	0	1	6	7
Commission canadienne des grains	1	0	0	0	0	0	0	1
Commission d'appel de l'immigration	26	0	0	0	4	0	1	31
Commission de la Fonction publique	1	1	0	0	2	6	0	10
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	0	0	0	0	0	0	1
Communications	0	0	0	0	0	4	0	4
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	0	0	1	0	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0	1	0	1
Consommation et Corporations	0	0	0	2	0	7	2	11
Défense nationale (fonctionnaires)	30	9	1	62	24	67	52	245
Diversification de l'économie de l'Ouest	0	1	0	0	0	0	0	1
Emploi et Immigration	46	7	0	147	34	98	587	919
Energie, Mines et Ressources	0	0	0	0	0	5	8	13
Environnement	2	0	0	30	2	17	9	60
Expansion industrielle régionale	0	1	0	2	1	5	1	12
Finances	0	0	0	1	0	1	0	2
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	4	0	0	3	1	6	4	18
Justice	1	0	3	0	0	1	1	6
Musées nationaux du Canada	0	0	0	0	0	1	0	1
Office national des transports du Canada	0	0	0	4	1	1	0	6
Pêches et Océans	2	1	0	8	19	7	38	153
Revenu national (Douanes et Accise)	7	14	0	52	22	34	24	323
Revenu national (Impôt)	32	0	0	59	86	56	90	400
Santé nationale et Bien-être social	5	0	0	5	2	10	18	40
Secrétariat d'Etat du Canada	0	0	0	4	1	8	4	18
Service correctionnel du Canada	21	3	0	75	9	40	99	247
Solliciteur général	1	0	0	1	0	0	0	2
Statistique Canada	0	0	0	5	3	3	2	10
Transports	7	1	0	25	2	41	22	98
Travail	0	0	0	2	0	4	4	10
Travaux publics	5	0	0	6	2	11	4	28
Total	213	46	4	562	201	522	974	2 522

Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe

Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge, la catégorie professionnelle et le sexe, 1988

Catégorie professionnelle

Groupe d'âge	Administration				Scientifique et professionnelle				Gestion				Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Moins de 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59
20-24	0	0	0	22	52	55	63	35	194	731	254	105	1 571
25-29	0	0	0	138	164	149	200	163	133	508	178	3	3 524
30-34	0	0	151	138	218	251	130	92	267	1 409	528	107	3 303
35-39	7	3	122	123	271	211	102	41	157	937	333	88	2 404
40-44	20	6	80	74	170	145	81	18	97	696	250	89	1 729
45-49	23	4	65	31	74	70	46	11	49	403	182	57	1 017
50-54	31	0	45	32	176	68	112	8	51	319	211	55	1 112
55-59	78	2	136	24	438	105	306	16	95	408	571	60	2 243
60-64	69	1	183	22	474	143	286	30	117	522	894	98	2 841
65 et plus	18	0	102	17	158	36	114	13	45	166	305	31	1 006
Total	246	16	1 049	683	2 194	1 302	1 419	398	1 501	7 424	4 098	897	21 299

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance, la catégorie professionnelle ou le sexe.

Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Lieu de travail	Anglo- Franco-phones				Anglo- Franco-phones				Anglo- Franco-phones				Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Terre-Neuve	282	1	174	2	303	62,6	181	37,4	456	99,3	3	0,7	484
Ile-du-Prince-Édouard	63	5	48	8	68	54,4	57	45,6	111	89,5	13	10,5	125
Nouvelle-Écosse	742	23	395	21	775	64,4	426	35,4	1 137	96,3	44	3,7	1 203
Nouveau-Brunswick	288	51	201	75	343	55,0	280	44,9	489	79,5	126	20,5	624
Québec (sauf RCN)	105	1 433	78	1 346	1 558	51,9	1 437	47,9	183	6,2	2 779	93,8	3 000
Québec (RCN)	411	225	420	373	636	44,4	796	55,5	831	58,2	598	4,8	1 433
Ontario (RCN)	1 463	573	1 452	943	2 053	45,8	2 425	54,1	2 915	65,8	1 516	34,2	4 482
Ontario (sauf RCN)	1 879	68	1 871	124	1 977	49,1	2 040	50,7	3 751	95,1	192	4,9	4 025
Manitoba	462	9	574	21	474	43,9	604	56,0	1 036	97,2	30	2,8	1 079
Saskatchewan	216	4	270	4	221	44,3	276	55,3	486	98,4	8	1,6	499
Alberta	686	3	730	15	700	48,2	752	51,8	1 416	98,7	18	1,3	1 453
Colombie-Britannique	1 186	11	1 207	20	1 217	49,5	1 236	50,3	2 393	98,7	31	1,3	2 457
Yukon	75	1	129	0	77	37,0	130	62,5	204	99,5	1	0,5	208
Territoires du Nord-Ouest	76	5	87	4	82	46,9	93	53,1	163	94,8	9	5,2	175
Étranger	27	10	9	5	37	72,5	14	27,5	36	70,6	15	29,4	51
Total	7 961	2 422	7 645	2 961	10 521	49,4	10 747	50,5	15 607	74,4	5 383	25,6	21 299

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi
(sauf mise en disponibilité)
Toutes les catégories

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	Anglo- Franco- phones	phones	Anglo- Franco- phones	phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Renvoi	71	43	43	11	114	67,9	54	32,1	114	67,9	54	32,1
Renvoi en cours de stage	94	19	62	26	113	55,1	89	43,4	156	77,6	45	22,4
Révoation de la nomination	6	5	4	2	11	64,7	6	35,3	10	58,8	7	41,2
Retraite	3 333	973	1 281	394	4 308	72,0	1 675	28,0	4 614	77,1	1 367	22,9
Fin de période déterminée	1 445	453	2 282	1 140	2 003	36,3	3 513	63,6	3 727	70,1	1 593	29,9
Décès	246	67	73	26	315	76,1	99	23,9	319	77,4	93	22,6
Dimission	2 765	862	3 900	1 362	3 656	40,7	5 311	59,2	6 666	75,0	2 224	25,0
Grand total	7 961	2 422	7 645	2 961	10 521	49,4	10 747	50,5	15 607	74,4	5 383	25,6

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe, le groupe linguistique ou le motif de cessation d'emploi.
- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

51

Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe
Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1988

Groupe d'âge	Hommes		Femmes	
	N.	%	N.	%
Moins de 20 ans	21	35,6	38	64,4
20—24	589	37,5	981	62,4
25—29	1 319	37,4	2 204	62,5
30—34	1 297	39,3	2 004	60,7
35—39	993	41,3	1 407	58,5
40—44	698	40,4	1 030	59,6
45—49	439	43,2	577	56,7
50—54	626	56,3	483	43,4
55—59	1 625	72,4	617	27,5
60—64	2 025	71,3	816	28,7
65 and over	742	73,8	264	26,2
Total	10 521	49,4	10 747	50,5

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance ou le sexe.

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Gestion	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
		Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones
Scientifique et professionnelle	Renvol	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Renvol en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Retraite	120	25	3	0	145	89,0	3	2,0	123	83,1	25	16,9
	Fin de période déterminée	4	1	0	0	5	100,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0
	Décès	10	1	1	0	11	91,7	1	8,3	9	91,7	1	8,3
	Démision	68	17	7	5	85	87,6	12	12,4	75	77,3	22	22,7
Total		202	44	11	5	246	93,9	16	6,1	213	81,3	49	18,7
Administration et service extérieur	Renvol	4	0	2	4	50,0	50,0	4	50,0	6	75,0	2	25,0
	Renvol en cours de stage	13	1	6	14	66,7	73,9	7	33,3	19	90,5	2	9,5
	Révocation de la nomination	2	1	2	3	60,0	60,0	2	40,0	4	80,0	1	20,0
	Retraite	800	262	229	81	1 062	77,4	310	22,6	1 029	75,0	343	25,0
	Fin de période déterminée	122	40	145	44	165	45,7	196	54,3	267	76,1	84	23,9
	Décès	69	20	15	7	89	80,2	22	19,8	84	75,7	27	24,3
	Démision	618	221	565	192	843	52,6	759	47,4	1 183	74,1	413	25,9
Total		1 637	550	966	327	2 194	62,7	1 302	37,2	2 603	74,8	877	25,2
Technique	Renvol	9	3	2	0	12	85,7	2	14,3	11	78,6	3	21,4
	Renvol en cours de stage	24	4	2	28	87,5	87,5	4	12,5	26	81,3	6	18,8
	Révocation de la nomination	2	1	0	0	3	100,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3
	Retraite	627	114	49	8	741	92,9	57	7,1	676	84,7	122	15,3
	Fin de période déterminée	117	24	88	41	149	53,4	130	46,6	205	75,9	65	24,1
	Décès	37	9	5	0	46	90,2	5	9,8	42	82,4	9	17,6
	Démision	347	90	173	26	440	68,8	200	31,3	520	81,8	116	18,2
Total		1 163	245	319	77	1 419	78,1	398	21,9	1 482	82,2	322	17,8
Soutien administratif	Renvol	8	7	30	3	15	31,3	33	68,8	38	79,2	10	20,8
	Renvol en cours de stage	14	3	34	17	17	23,6	52	72,2	48	70,6	20	29,4
	Révocation de la nomination	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0
	Retraite	188	82	822	241	270	20,3	1 063	79,7	1 010	75,8	323	24,2
	Fin de période déterminée	380	168	1 722	926	564	17,3	2 697	82,6	2 102	65,8	1 094	34,2
	Décès	422	185	2 501	983	618	14,9	3 523	85,0	2 924	71,5	1 168	28,5
	Démision	422	185	2 501	983	618	14,9	3 523	85,0	2 924	71,5	1 168	28,5
Total		1 023	451	5 150	2 185	1 501	16,8	7 424	83,0	6 174	70,1	2 636	29,9
Exploitation	Renvol	38	28	5	4	66	88,0	9	12,0	43	57,3	32	42,7
	Renvol en cours de stage	34	9	18	3	43	67,2	21	32,8	52	81,3	12	18,8
	Révocation de la nomination	2	2	0	1	4	80,0	1	20,0	2	40,0	3	60,0
	Retraite	1 265	418	1 33	57	1 685	89,9	1 90	10,1	1 398	74,6	475	25,4
	Fin de période déterminée	688	189	169	81	955	77,5	275	22,3	857	76,0	270	24,0
	Décès	94	26	7	3	121	92,4	10	7,6	101	77,7	29	22,3
	Démision	945	271	297	92	1 224	75,8	391	24,2	1 242	77,4	363	22,6
Total		3 066	943	629	241	4 098	81,9	897	17,9	3 695	75,7	1 184	24,3

Lieu de travail													
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total	1	2	3	4	5	6
								7	8	9	10	11	12
187	124	518	719	63	38	5	5 004	9	5	0	0	168	1 079
52	45	241	230	39	23	0	1 615	397	234	737	996	1 500	2 457
6	3	13	20	1	0	1	131	18	10	32	51	4	208
36	30	93	223	10	6	0	1 233	361	130	284	725	28	2 457
90	39	155	235	13	8	4	1 875	282	111	363	647	26	2 457
0	1	0	0	0	0	0	5	0	2	0	1	0	208
2	3	10	4	0	0	0	64	11	6	23	17	0	208
9	5	14	17	0	2	0	168	9	5	14	17	0	208
11	6	23	17	0	3	0	205	11	6	23	17	0	205
0	2	0	1	0	0	0	17	0	2	0	1	0	205
282	111	363	647	26	15	36	5 983	282	111	363	647	26	5 983
361	130	284	725	28	33	4	5 524	361	130	284	725	28	5 524
18	10	32	51	4	0	2	414	18	10	32	51	4	414
397	234	737	996	1 500	122	9	8 972	397	234	737	996	1 500	8 972
1 079	499	1 453	2 457	208	175	51	21 299	1 079	499	1 453	2 457	208	21 299

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)		Lieu de travail									
Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)				
3	1	6	0	27	0	8	14				
0	0	0	1	2	0	0	14				
0	0	0	1	2	0	0	0				
51	16	252	77	297	73	213	352				
64	9	134	84	261	2	55	226				
9	1	16	2	21	3	13	22				
33	7	135	38	258	34	140	340				
160	34	561	205	876	112	434	968				
Total											
Toutes les catégories											
Renvoi	6	2	6	3	43	3	36				
Renvoi en cours de stage	1	0	32	6	26	7	43				
Révocation de la nomination	0	0	1	1	5	1	3				
Retraite	133	39	452	210	791	472	1 108				
Fin de période déterminée	221	35	317	221	1 075	237	859				
Décès	13	1	30	9	55	33	81				
Démission	110	48	364	174	1 000	679	1 895				
Grand total	484	125	1 203	624	3 000	1 433	4 025				

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi ou le lieu de travail.

[illegible]

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi	Gestion	Scientifique et professionnelle									Administration et service extérieur									Technique									Soutien administratif								
		Renvol	Renvol en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démision	Total	Renvol	Renvol en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démision	Total	Renvol	Renvol en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démision	Total	Renvol	Renvol en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démision	Total				
(sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	0	0	0	0	0	0	5	10	7	43	31	221	101	401	355	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Île-du-Prince-Édouard	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11	16	82	101	401	355	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Nouvelle-Écosse	0	0	0	0	0	0	0	8	0	2	0	0	13	50	125	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Nouveau-Brunswick	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	Québec (sauf RCN)	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	Québec (RCN)	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	Ontario (sauf RCN)	0	0	0	0	0	0	0	125	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	Ontario (RCN)	0	0	0	0	0	0	0	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	Ontario	0	0	0	0	0	0	0	9	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

Lieu de travail									
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	Colombie- Britannique	Yukon	Territoires du Nord- Ouest		Etranger	Total	
2	1	2	5	0	0	0	0	36	
3	1	8	8	0	2	0	0	75	
4	3	4	4	0	0	0	0	57	
11	6	23	17	0	3	0	0	205	
0	2	0	1	0	0	0	0	17	
43	14	63	23	4	1	0	0	644	
215	88	249	560	19	12	32	4	4 658	
24	9	51	64	3	2	4	4	681	
361	130	284	725	28	33	4	5	5 524	
18	10	32	51	4	0	2	4	414	
397	234	737	996	150	122	9	8	8 972	
1 079	499	1 453	2 457	208	175	51	21	21 299	

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le motif de cessation d'emploi.

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)
Renvoi	1	4	2	10	2	0	7
• inconduite							
• incapacité ou incapacité	1	1	1	24	0	11	14
• abandon de poste	4	1	0	9	1	11	15
Renvoi en cours de stage	1	0	6	26	7	30	43
Révocation de la nomination	0	0	1	5	1	3	3
Retraite	19	3	47	54	59	197	104
• âge légal (65 ans et plus)							
• volontaire (55 à 64 ans)	87	35	297	685	369	978	873
• raison de santé	27	1	108	38	52	123	131
Fin de période déterminée	221	35	317	221	1 075	994	859
Décès	13	1	30	9	55	75	81
Démission	110	48	364	174	1 000	679	1 895
Total	484	125	1 203	624	3 000	1 433	4 482
							4 025

Lieu de travail

48 Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1988

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)
Renvoi	36						
• inconduite							
• incapacité ou incapacité	75						
• abandon de poste	57						
Renvoi en cours de stage	205						
Révocation de la nomination	17						
Retraite							
• âge légal (65 ans et plus)							
• volontaire (55 à 64 ans)	4 658						
• raison de santé	681						
Fin de période déterminée	5 524						
Décès	414						
Démission	8 972						
Total	21 299						

47 Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1988

[illegible]

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1988

Motif et catégorie professionnelle	Terre- Neuve	Île-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Lieu de travail									
Réorganisation	Gestion	0	0	0	1	0	5	1	0									
	Scientifique et professionnelle	0	0	0	2	17	14	20	3									
	Administration et service	0	0	3	2	8	45	5	12									
	Technique	0	0	0	1	6	9	5	14									
	Soutien administratif	0	0	0	4	25	23	15	28									
	Exploitation	0	0	0	2	7	4	12	86									
	Total	0	0	0	11	127	100	58	86									

Motif et catégorie professionnelle	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total	Réorganisation		Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total	
														Anglophones	Francophones								
208	15,9	33	84,1	175	90,4	188	40,1	203	73,3	74	26,7	277	208	9	13,0	60	87,0	91	81,3	21	18,8	112	208
69	13,0	9	87,0	60	60,9	42	60,9	60	87,0	9	13,0	69	69	21	30,4	50	72,7	50	72,7	19	27,3	69	69
112	18,8	21	18,8	91	81,3	91	81,3	91	81,3	21	18,8	112	112	21	18,8	50	44,6	50	44,6	14	12,5	48	112
245	6,5	16	93,5	229	78,4	192	83,8	229	93,5	16	6,5	245	245	2	0,8	3	37,5	3	37,5	6	2,5	4	245
8	25,0	2	75,0	6	75,0	3	37,5	6	75,0	2	25,0	8	8	2	25,0	3	37,5	3	37,5	6	2,5	4	8
3	33,3	1	66,7	2	100,0	3	100,0	2	66,7	1	33,3	3	3	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	3	3
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
2	50,0	1	50,0	1	100,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2	2	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	2	2
1	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,																

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1988

Maison d'enseignement	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones	Francophones	Total
Université	1 734	345	1 940	412	2 079	46,9	2 352	53,0	3 674
Collège communautaire et cégep	265	64	281	88	329	47,1	369	52,8	546
Total	1 999	409	2 221	500	2 408	46,9	2 721	53,0	4 220
	909	17,7	5 129	100,0					

Nominations et Programme d'enseignement coopératif

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1988

Maison d'enseignement	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones	Francophones	Total
Université	1 324	511	787	237	1 835	64,1	1 024	35,8	2 111
Collège communautaire et cégep	350	20	178	13	370	65,9	191	34,0	528
Total	1 674	531	965	250	2 205	64,4	1 215	35,5	2 639
	781	22,8	3 420	100,0					

Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Secteur professionnel	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	80	60	101	55	140	47,3	156	52,7	181	61,1
Service extérieur	14	4	9	2	18	62,0	11	38,0	23	79,3
Vérification et comptabilité ^a	30	21	10	15	51	67,1	25	32,9	40	52,7
Sciences pures et appliquées	157	80	71	38	237	68,5	109	31,5	228	65,9
Informatique	35	38	13	17	73	70,9	30	29,1	48	46,6
Socio-économique ^b	67	24	67	25	91	49,8	92	50,2	134	73,2
Total	383	227	271	152	610	59,0	423	41,0	654	63,3

^a Comprend 32 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.

^b Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Diplômés de cégeps et de collèges communautaires nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1988

Secteur professionnel	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Sciences de la gestion	55	17	51	23	72	49,3	74	50,7	106	72,6
Sciences et technologie	35	21	14	9	56	70,9	23	29,1	49	62,0
Informatique	38	13	9	11	51	71,8	20	28,2	47	66,2
Total	128	51	74	43	179	60,5	117	39,5	202	68,2

Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné
Répartition, en nombre et pourcentages, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1988

Région	Femmes	Autochtones*	Personnes handicapées*	Membres de minorités visibles*	Nombre total des candidats répertoriés
	% des N. candidats	% des N. candidats	% des N. candidats	% des N. candidats	
Terre-Neuve	308	38,5	47	30	1 169
Île-du-Prince-Édouard	99	44,0	15	13	2 435
Nouvelle-Écosse	703	39,8	79	195	2 435
Nouveau-Brunswick	314	39,7	62	31	1 513
Québec (sauf RCN)	3 591	41,2	237	310	8 736
Région de la Capitale nationale	7 792	60,7	545	1 284	19 274
Ontario (sauf RCN)	2 947	40,9	171	297	7 351
Manitoba	945	37,3	191	103	2 732
Saskatchewan	867	40,7	244	59	2 240
Alberta	757	41,4	225	57	3 885
Colombie-Britannique	2 544	38,0	488	275	6 743
Yukon	9	27,2	4	0	35
Territoires du Nord-Ouest	61	54,9	42	20,4	205
Total	20 937	45,8	2 345	41	56 633

*Voir Lexique, p. 139, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

Nota : En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le

sexe est connu.

Nominations de diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentages, des diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Région	Hommes	Femmes	N.	%	Total	Hommes	Femmes	N.	%	Total
Terre-Neuve	1 205	1 412	2 617	1,9	14	0	10	0	14	2,3
Île-du-Prince-Édouard	163	195	358	0,3	5	0	3	0	5	0,8
Nouvelle-Écosse	3 005	3 259	6 264	4,5	26	3	25	1	29	5,3
Nouveau-Brunswick	1 604	1 710	3 314	2,4	11	15	10	11	26	4,5
Québec	19 781	23 317	43 098	30,6	29	146	21	99	175	28,6
Ontario	25 825	28 411	54 236	38,6	184	51	139	36	235	39,7
Manitoba	2 870	2 798	5 668	4,0	5	1	13	1	6	1,9
Saskatchewan	2 554	2 707	5 261	3,7	9	0	6	1	9	1,5
Alberta	4 964	5 184	10 148	7,2	24	4	9	0	28	3,6
Colombie-Britannique	4 743	4 863	9 606	6,8	51	2	26	1	53	7,7
Étrangère*	0	0	0,0	0	31	1	7	2	32	4,0
Total	66 714	73 856	140 570	100,0	389	223	269	152	612	410,0

* Les données pour les diplômés de 1987 provenant de Statistique Canada.

* Les données pour les diplômés de 1987 provenant de Statistique Canada.

Nominations aux postes bilingues à dotation

«non impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la fonction publique à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1988

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	N.			%	N.	%	Total
		Anglophones	Francophones	Total				
Gestion	Ont satisfait	332	67,6	106	97,2	438	73,0	
	Doivent satisfaire	93	18,9	1	0,9	94	15,7	
	N'ont pas à satisfaire	66	13,4	2	1,8	68	11,3	
	Total	491	100,0	109	100,0	600	100,0	
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	327	66,7	307	93,6	635	77,5	
	Doivent satisfaire	123	25,1	14	4,3	137	16,7	
	N'ont pas à satisfaire	40	8,2	7	2,1	47	5,7	
	Total	490	100,0	328	100,0	819	100,0	
Administration et service extérieur	Ont satisfait	930	71,6	1 231	94,8	2 161	83,2	
	Doivent satisfaire	241	18,6	39	3,0	280	10,8	
	N'ont pas à satisfaire	127	9,8	29	2,2	156	6,0	
	Total	1 298	100,0	1 299	100,0	2 597	100,0	
Technique	Ont satisfait	125	67,6	448	92,0	573	85,3	
	Doivent satisfaire	41	22,2	26	5,3	67	10,0	
	N'ont pas à satisfaire	19	10,3	13	2,7	32	4,8	
	Total	185	100,0	487	100,0	672	100,0	
Soutien administratif	Ont satisfait	383	69,5	1 041	91,2	1 426	84,1	
	Doivent satisfaire	119	21,6	60	5,3	179	10,6	
	N'ont pas à satisfaire	49	8,9	41	3,6	90	5,3	
	Total	551	100,0	1 142	100,0	1 695	100,0	
Exploitation	Ont satisfait	23	63,9	113	87,6	136	82,4	
	Doivent satisfaire	9	25,0	13	10,1	22	13,3	
	N'ont pas à satisfaire	4	11,1	3	2,3	7	4,2	
	Total	36	100,0	129	100,0	165	100,0	
Toutes les catégories	Ont satisfait	2 120	69,5	3 247	92,9	5 370	82,0	
	Doivent satisfaire	626	20,5	153	4,4	779	11,9	
	N'ont pas à satisfaire	305	10,0	95	2,7	400	6,1	
	Grand total	3 051	100,0	3 495	100,0	6 549	100,0	

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précèdent pas la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la fonction publique à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1988

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	Anglophones			Francophones			Total
		N.	%	N.	N.	%	N.	
Gestion	Durée indéterminée	242	99,6	157	98,7	399	99,3	0,7
	Période déterminée	1	0,4	2	1,3	3		
	Total	243	100,0	159	100,0	402	100,0	
	Durée indéterminée	190	49,6	485	55,7	675	53,9	
Scientifique et professionnelle	Durée indéterminée	193	50,4	385	44,3	578	46,1	
	Période déterminée	383	100,0	870	100,0	1 253	100,0	
	Total	576		1 250		1 828		
	Durée indéterminée	1 056	68,4	1 973	64,4	3 031	65,7	
Administration et extérieur	Durée indéterminée	487	31,6	1 091	35,6	1 582	34,3	
	Période déterminée	1 543	100,0	3 064	100,0	4 613	100,0	
	Total	2 030		4 155		6 195		
	Durée indéterminée	75	54,3	196	48,0	273	49,8	
Technique	Durée indéterminée	63	45,7	212	52,0	275	50,2	
	Période déterminée	138	100,0	408	100,0	548	100,0	
	Total	201		620		821		
	Durée indéterminée	663	33,2	2 140	28,9	2 803	29,8	
Soutien administratif	Durée indéterminée	1 333	66,8	5 270	71,1	6 616	70,2	
	Période déterminée	1 996	100,0	7 410	100,0	9 419	100,0	
	Total	3 329		12 680		16 035		
	Durée indéterminée	68	51,1	99	32,6	167	38,2	
Exploitation	Durée indéterminée	65	48,9	205	67,4	270	61,8	
	Période déterminée	133	100,0	304	100,0	437	100,0	
	Total	198		509		707		
	Durée indéterminée	2 295	51,7	5 050	41,3	7 349	44,1	
Toutes les catégories	Durée indéterminée	2 142	48,3	7 166	58,7	9 325	55,9	
	Période déterminée	4 437	100,0	12 216	100,0	16 674	100,0	
	Total	6 579		19 382		26 000		
	Durée indéterminée	2 42	99,6	157	98,7	399	99,3	

Nota :- L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la fonction publique selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1988

A la fonction publique

Au sein de la fonction publique

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	Anglophones		Francophones		Anglophones		Francophones		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total	N.

Cession	Bilingue impératif	6	42,9	8	57,1	14	237	61,1	151	38,9	388	402	33,1
	Bilingue non impératif	34	87,2	5	12,8	39	457	81,5	104	18,5	561	600	49,5
Scientifique et professionnelle	Anglais	10	100,0	0	0,0	10	148	98,0	3	2,0	151	161	13,3
	Francçais	0	0,0	0	0,0	0	1	50,0	1	50,0	2	2	0,2
Total		50	78,1	14	21,9	64	878	76,4	271	23,6	1 149	1 213	100,0

Administration et service extérieur	Total	1 083	76,0	342	24,0	1 425	4 448	75,2	1 466	24,8	5 914	7 354	100,0
	Anglais ou français	107	65,2	57	34,8	164	253	78,6	69	21,4	322	487	6,6
	Français	1	1,4	68	98,6	69	3,4	256	96,6	265	322	334	4,5
	Anglais	873	96,3	34	3,7	907	3 411	96,4	126	3,6	3 537	4 457	60,6
	Bilingue non impératif	54	45,0	66	55,0	120	436	62,5	262	37,5	698	819	11,1
	Bilingue impératif	48	29,1	117	70,9	165	335	30,8	753	69,2	1 088	1 253	17,0

Technique	Total	1 169	72,2	451	27,8	1 620	11 959	68,8	5 435	31,2	17 394	19 036	100,0
	Anglais ou français	68	57,1	51	42,9	119	241	73,0	89	27,0	330	450	2,4
Bilingue	Anglais	915	95,3	45	4,7	960	9 040	95,9	385	4,1	9 425	10 399	54,6
	Francçais	3	6,1	46	93,9	49	13	1,4	906	98,6	919	969	5,1
Bilingue impératif	Bilingue non impératif	48	52,2	44	47,8	92	1 250	49,9	1 255	50,1	2 505	2 597	13,6
	Bilingue impératif	134	33,6	265	66,4	399	1 409	33,5	2 799	66,5	4 208	4 613	24,2

Soutien administratif	Total	780	77,8	222	22,2	1 002	4 647	76,9	1 393	23,1	6 040	7 065	100,0
	Anglais ou français	5	6,8	69	93,2	74	5	1,5	337	98,5	342	416	5,9
	Anglais	682	96,7	23	3,3	705	4 086	96,5	147	3,5	4 233	4 958	70,2
	Bilingue non impératif	11	19,6	45	80,4	56	174	28,2	442	71,8	616	672	9,8

Exploitation													
Total	2 057	71,8	807	28,2	2 864	27 263	62,0	16 735	38,0	43 998	46 960	100,0	
Anglais ou Français	118	59,6	80	40,4	198	1 568	56,9	1 899	43,1	2 757	2 956	6,3	
Anglais	8	5,7	133	94,3	141	171	2,7	6 091	97,3	6 262	6 406	13,6	
Bilingue non impératif	1 746	95,8	76	4,2	1 822	23 150	94,2	1 416	5,8	24 566	26 460	56,3	
Bilingue impératif	23	50,0	23	50,0	46	527	32,1	1 117	67,9	1 644	1 695	3,6	
	161	24,6	494	75,4	655	1 834	21,0	6 914	79,0	8 748	9 419	20,1	

Toutes les catégories												
Total	1 937	79,6	496	20,4	2 433	7 755	74,7	2 632	25,3	10 387	12 877	100,0
Anglais ou Français	136	50,7	132	49,3	268	535	49,2	535	50,8	1 088	1 363	10,6
Français	11	3,7	285	96,3	296	45	2,8	1 578	97,2	1 633	1 922	14,9
Anglais	1 770	98,0	37	2,0	1 807	7 022	98,5	109	1,5	7 131	8 985	69,8
Bilingue non impératif	3	25,0	9	75,0	12	33	21,6	120	78,4	153	165	1,3
Bilingue impératif	15	31,3	33	68,8	48	118	30,3	271	69,7	389	437	3,4

Note 1 : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne													
Total global		7 081	75,2	2 332	24,8	9 413	56 959	67,1	27 935	32,9	84 894	94 522	100,0
Anglais ou français		493	58,8	346	41,2	839	2 891	58,7	2 031	41,3	4 922	5 772	6,1
Français		28	4,5	601	95,5	629	244	2,6	9 169	97,4	9 413	10 049	10,6
Anglais		6 001	96,5	215	3,5	6 216	46 864	93,5	2 187	4,5	49 051	55 433	58,6
Bilingue non impératif		173	47,4	192	52,6	365	2 877	46,6	3 301	53,4	6 178	6 549	6,9
Bilingue impératif		381	28,1	977	71,9	1 358	4 055	26,5	11 237	73,5	15 292	16 674	17,6

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (à ou sein de la fonction publique) ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la fonction publique selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1988

%	N
---	---

Nota :—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Interministérielle	19 112	94,5	20 573	2 586	11,3	88,7	38 807	100,0	1 885	81,1	1 000,0	0	0,0	0	0,0	80 825	95,0
Total	20 913	100,0	22 959	100,0	38 867	100,0	2 297	100,0	1 100,0	85 045	100,0	1	100,0	85 045	100,0		
Dans un même groupe ou sous-groupe	12 732	60,9	22 392	97,5	38 867	100,0	933	40,6	0	0,0	74 929	88,1					
Dans un autre groupe ou sous-groupe	8 181	39,1	567	2,5	0	0,0	1 364	59,4	1	100,0	10 116	11,9					
Total	20 913	100,0	22 959	100,0	38 867	100,0	2 297	100,0	1	100,0	85 045	100,0					
Période indéterminée à période	17 350	83,0	12 459	54,3	0	0,0	1 565	68,1	1	100,0	31 376	36,9					
Période déterminée à période déterminée	1 628	7,8	5 385	23,4	38 867	100,0	372	16,2	0	0,0	46 254	54,4					
Période déterminée à durée indéterminée	1 769	8,5	4 862	21,2	0	0,0	262	11,4	0	0,0	6 894	8,1					
Durée indéterminée à période déterminée	164	0,8	253	1,1	0	0,0	98	4,3	0	0,0	515	0,6					
Total	20 913	100,0	22 959	100,0	38 867	100,0	2 297	100,0	1	100,0	85 045	100,0					

35

Modali   de nomination

Promotions	Mutations latérales ou déplacements	Reconductions	Mutations régressives	Rétro- gradations	Total
------------	---	---------------	--------------------------	----------------------	-------

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

Mode de sélection		Avec concours		Affiche		Répertoire		Sans concours		Reclassification		Autres modalités		Total																					
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%																						
10 728	51,3	4 333	18,9	696	1,8	416	18,1	0	0,0	16 175	19,0	2 465	11,8	3 702	16,1	11 590	29,8	311	13,5	0	0,0	18 069	21,2	10 728	51,3	4 333	18,9	696	1,8	416	18,1	0	0,0	16 175	19,0
5 943	28,4	152	0,7	4	0,0	35	1,5	0	0,0	6 134	7,2	1 771	8,5	14 768	64,3	26 574	68,4	1 534	66,8	1	100,0	44 653	52,5	5 943	28,4	152	0,7	4	0,0	35	1,5	0	0,0	6 134	7,2
20 913	100,0	22 959	100,0	38 867	100,0	2 297	100,0	1	100,0	85 045	100,0	20 913	100,0	22 959	100,0	38 867	100,0	2 297	100,0	1	100,0	85 045	100,0	20 913	100,0	22 959	100,0	38 867	100,0	2 297	100,0	1	100,0	85 045	100,0

Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Scientifique et professionnelle	481	173	588	285	655	42,8	874	57,1	1 069	70,0	458	30,0	1 530	0
Administration et service extérieur	1 172	649	1 262	684	1 822	48,3	1 946	51,6	2 434	64,6	1 333	35,4	3 770	0
Technique	747	232	508	172	980	58,7	682	40,9	1 255	75,6	404	24,4	1 669	0
Soutien administratif	3 246	1 671	12 939	8 833	4 923	18,4	21 788	81,5	16 187	60,6	10 505	39,4	26 738	0
Exploitation	3 432	951	476	259	4 397	85,2	745	14,4	3 908	76,4	1 210	23,6	5 160	0
Total	9 078	3 676	15 773	10 233	12 777	32,9	26 035	67,0	24 853	64,1	13 910	35,9	38 867	0

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	1	1	0	0	1	2	66,7	1	33,3	1	33,3	2	66,7	3
Scientifique et professionnelle	111	24	46	14	135	69,2	60	30,8	157	80,5	38	19,5	195	0
Administration et service extérieur	247	81	154	92	328	57,0	246	42,8	401	69,9	173	30,1	575	0
Technique	123	28	35	15	151	74,8	50	24,8	158	78,6	43	21,4	202	0
Soutien administratif	117	33	592	222	150	15,5	816	84,5	709	73,5	255	26,5	966	0
Exploitation	262	55	30	9	317	89,0	39	11,0	292	82,0	64	18,0	356	0
Total	861	222	857	353	1 083	47,1	1 212	52,8	1 718	74,9	575	25,1	2 297	0

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

30

Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Catégorie professionnelle	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administrateur et service	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total	Anglo- Franco-phones				Franco-phones			
								Hommes	Femmes	N.	%	Hommes	Femmes	N.	%
	383	117	86	37	500	80,3	123	19,7	469	75,3	154	24,7	623	24,7	62,3
	1 285	399	505	158	1 684	71,7	663	28,2	1 790	76,3	557	23,7	2 348	23,7	2,348
	2 445	974	2 920	1 241	3 419	45,1	4 163	54,9	5 365	70,8	2 215	29,2	7 582	29,2	7,582
	1 544	380	378	116	1 927	79,6	494	20,4	1 922	79,5	496	20,5	2 422	20,5	2,422
	556	285	3 312	1 744	842	14,3	5 057	85,7	1 554	14,3	2 029	34,4	5 999	34,4	5,999
	1 349	398	205	86	1 747	85,7	291	14,3	1 554	76,3	484	23,7	2 039	23,7	2,039
	7 562	2 553	7 406	3 382	10 119	48,4	10 791	51,6	14 968	71,6	5 935	28,4	20 913	28,4	20,913

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.
- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

31

Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Catégorie professionnelle	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administrateur et service	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total	Anglo- Franco-phones				Franco-phones			
								Hommes	Femmes	N.	%	Hommes	Femmes	N.	%
	352	98	56	17	450	86,0	73	14,0	408	78,0	115	22,0	523	22,0	52,3
	906	242	526	171	1 149	62,1	698	37,8	1 432	77,6	413	22,4	1 849	22,4	1,849
	2 167	907	1 592	807	3 074	56,1	2 400	43,8	3 759	68,7	1 714	31,3	5 478	31,3	5,478
	1 044	376	268	74	1 420	80,5	342	19,4	1 312	74,5	450	25,5	1 763	25,5	1,763
	947	516	550	3 430	1 466	14,0	8 983	85,9	6 498	62,2	3 946	37,8	10 462	37,8	10,462
	1 605	692	396	182	2 299	79,8	578	20,1	2 001	69,6	874	30,4	2 880	30,4	2,880
	7 021	2 831	8 390	4 683	9 858	42,9	13 078	57,0	15 412	67,2	7 514	32,8	22 959	32,8	22,959

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.
- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Lieu de travail		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Total	2 317	17	0,7	2 287	99,3	141	3,7	3 706	96,3	1 759	65,6	921	34,4	2 287	99,3	84	8,5	
Nouvelle-Ecosse	2 021	48	1 685	93	2 080	53,7	1 786	46,1	3 706	96,3	1 141	3,7	3 706	96,3	84	8,5		
Île-du-Prince-Édouard	336	29	572	55	365	36,8	627	63,1	908	91,5	84	8,5	908	91,5	84	8,5		
Nouveau-Brunswick	854	299	905	622	1 154	43,0	1 527	56,9	1 759	65,6	921	34,4	1 759	65,6	921	34,4		
Québec (Sauf RCN)	3 302	4 843	434	8 800	5 177	35,9	9 234	64,1	766	5,3	13 643	94,7	766	5,3	13 643	94,7		
Région de la Capitale nationale	7 208	3 679	8 196	10 890	3 717	17 999	60,3	16 998	58,9	11 876	41,1	28 907	5,3	11 876	41,1	28 907	5,3	
Ontario (Sauf RCN)	4 926	1 900	7 276	487	5 128	39,7	7 774	60,3	85,9	11 876	41,1	28 907	5,3	85,9	11 876	41,1	28 907	5,3
Manitoba	1 147	31	1 825	104	1 178	37,9	1 930	62,1	2 972	95,7	135	4,3	2 972	95,7	135	4,3	2 972	95,7
Saskatchewan	531	13	2 600	22	544	36,1	960	63,9	1 469	91,7	35	2,3	1 469	91,7	35	2,3	1 469	91,7
Alberta	1 820	42	2 600	91	1 862	40,9	2 692	59,1	4 420	97,1	133	2,9	4 420	97,1	133	2,9	4 420	97,1
Colombie-Britannique	3 649	52	5 056	143	3 702	41,5	5 203	58,4	8 707	97,8	195	2,2	8 707	97,8	195	2,2	8 707	97,8
Yukon	97	1	204	1	98	32,2	205	67,4	301	99,3	2	0,7	301	99,3	2	0,7	301	99,3
Territoires du Nord-Ouest	141	18	180	5	159	45,6	186	53,3	321	93,3	23	6,7	321	93,3	23	6,7	321	93,3
Étranger	81	26	59	26	107	55,7	85	44,3	140	72,9	52	27,1	140	72,9	52	27,1	140	72,9
Total	24 528	9 283	32 428	18 651	33 844	39,8	51 118	60,1	56 959	67,1	27 935	32,9	56 959	67,1	27 935	32,9	56 959	67,1

et

L'addition du total des nominations à la fonction publique (relevés 26 et 28) et du total des nominations au sein de la fonction publique (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (94 522) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer si s'agit d'une nomination à ou au sein de la fonction publique.

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

[illegible]

10 3X3

le groupe linguistique, 1988

Nominations et modalité d'emploi

Nominations à et au sein de la fonction publique selon la modalité d'emploi, 1987 et 1988

Modalité d'emploi	Durée indéterminée	1987		1988	
		Au sein de la fonction publique	A la fonction publique	Au sein de la fonction publique	A la fonction publique
• Temps plein	3 642	31 340	34 986	3 902	36 770
• Temps partiel	377	748	1 125	536	877
• Saisonnier	260	396	656	179	631
Total	4 279	32 484	36 767	4 618	38 279
• Temps plein	4 525	42 756	47 287	4 613	44 650
• Temps partiel	173	2 178	2 352	204	2 095
• Saisonnier	4	5	9	4	14
Total	4 702	44 939	49 648	4 821	46 760
Toutes les modalités d'emploi					
• Temps plein	8 167	74 097	82 275	8 519	81 426
• Temps partiel	550	2 926	3 477	740	2 972
• Saisonnier	264	401	665	183	645
Total global	8 982	77 424	86 418	9 443	85 045

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou si la nomination a été faite à ou au sein de la fonction publique.

Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au sein de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1987 et 1988

Catégorie professionnelle	Nominations à la fonction publique	Promotions	Mutations latérales ou déploiements	Reconductions	Mutations régressives	Rétro-gradations	Total	1987		1988	
								N.	%	N.	%
Gestion	66	0,7	680	12,1	520	2,4	0	0,0	0,2	6	0,0
Scientifique et professionnelle	1 298	14,5	2 003	12,1	1 700	8,0	1 432	3,9	221	9,0	0,0
Administration et service extérieur	1 313	14,6	5 236	31,6	4 645	21,8	3 675	9,9	656	26,7	1
Technique	991	11,0	1 815	11,0	1 527	7,2	1 800	4,9	207	8,4	0
Soutien administratif	2 701	30,1	4 730	28,6	10 077	47,2	25 201	68,0	957	39,0	0
Exploitation	2 598	28,9	2 087	12,6	2 884	13,5	4 951	13,4	407	16,6	3
Total	8 982	100,0	16 551	100,0	21 354	100,0	37 059	100,0	2 454	100,0	4

Nominations au sein de la fonction publique
Modalité de nomination

Gestion	64	0,7	623	3,0	523	2,3	0	0,0	3	0,1	0	0,0	1 213	1,3
Scientifique et professionnelle	1 428	15,1	2 348	11,2	1 849	8,1	1 530	3,9	195	8,5	0	0,0	7 354	7,8
Administration et service extérieur	1 623	17,2	7 582	36,3	5 478	23,9	3 770	9,7	575	25,0	0	0,0	19 036	20,1
Technique	1 007	10,7	2 422	11,6	1 763	7,7	1 669	4,3	202	8,8	0	0,0	7 065	7,5
Soutien administratif	2 877	30,5	5 899	28,2	10 462	45,6	26 738	68,8	966	42,1	1	100,0	46 960	49,7
Exploitation	2 439	25,8	2 039	9,7	2 880	12,5	5 160	13,3	356	15,5	0	0,0	12 877	13,6
Total	9 443	100,0	20 913	100,0	22 959	100,0	38 867	100,0	2 297	100,0	1	100,0	94 522	100,0

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

- Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations à la fonction publique et sur les divers types de nominations au sein de la fonction publique (à l'exception des rétrogradations : 4 en 1987 et 1 en 1988).

Repartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Affaires extérieures	57	49	1	2	106	97,2	3	2,8
Affaires indiennes et du Nord canadien	25	3	14	0	28	66,7	14	33,3
Agence canadienne de développement international	0	1	1	0	1	100,0	0	0,0
Agriculture	883	247	78	26	1 130	91,6	104	8,4
Anciens combattants	59	401	83	250	461	57,9	335	42,1
Approvisionnement et Services	308	515	102	242	823	70,5	344	29,5
Archives nationales du Canada	12	11	0	0	23	100,0	0	0,0
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	6	19	7	4	25	69,4	11	30,6
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	2	0	0	2	100,0	0	0,0
Bureau du Conseil privé	1	6	1	0	7	87,5	1	12,5
Commission canadienne des grains	137	15	11	152	92,7	92,7	12	7,3
Commission de la Fonction publique	7	17	1	1	24	92,3	2	7,7
Libérations conditionnelles	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0
Communications	43	14	0	0	57	100,0	0	0,0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	1	0	0	3	100,0	0	0,0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	3	3	0	1	6	85,7	1	14,3
Conseil canadien de l'impôt	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0
Cour fédérale	1	10	0	2	11	84,6	2	15,4
Cour suprême	4	8	0	0	12	100,0	0	0,0
Défense nationale (civils)	11 577	2 417	2 061	370	8 517	85,2	2 437	14,8
Elections Canada	1	7	0	0	8	100,0	0	0,0
Emploi et Immigration	41	22	3	2	64	92,8	5	7,2
Environnement	1 151	174	123	4	210	97,2	6	9,8
Expansion industrielle régionale	4	3	0	1	7	87,5	1	12,5
Finances	2	3	0	0	5	100,0	0	0,0
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	187	54	76	15	241	72,6	91	27,4
Investissement Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0
Justice	4	2	0	0	6	100,0	0	0,0
Musées nationaux du Canada	71	60	6	7	131	91,0	13	9,0
Office national de l'énergie	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0
Pêches et Océans	532	15	15	3	548	96,8	18	3,2
Revenu national (Douanes et Accise)	30	34	9	1	64	86,5	10	13,5
Revenu national (Impôt)	149	77	10	4	226	94,2	14	5,8
Santé nationale et Bien-être social	174	66	205	17	244	52,0	225	48,0
Secrétariat d'Etat du Canada	3 421	1 973	528	203	5 396	88,1	731	11,9
Statistique Canada	14	14	0	0	28	100,0	0	0,0
Transports	3 607	982	77	24	4 589	97,8	101	2,2
Travail	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0
Travaux publics	1 520	796	144	79	2 321	91,2	223	8,8
Total	24 197	8 106	3 558	1 271	32 334	87,0	4 840	13,0
	27 755	74,7	9 377	25,3	37 17			

—Les pourcentages relatifs au langage officielle est connue.

Nota: -L'addition des données ne correspond pas le groupe linguistique.

pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

105 *Effectif et catégories professionnelles*

Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Ministère	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	pho- nes	pho- nes	pho- nes	pho- nes	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Affaires extérieures	356	174	747	451	530	30,7	1 199	69,3	1 103	63,8	625	36,2	1 729	%	N.	%
Affaires indiennes et du Nord canadien	100	51	852	236	151	12,2	1 090	87,8	952	76,8	287	23,2	1 241	23,2	268	73,4
Agence canadienne de développement international	19	23	78	245	42	11,5	323	88,5	97	26,6	268	73,4	365	26,6	33	36,7
Agence de promotion économique du Canada atlantique	9	4	48	29	13	14,4	77	85,6	57	63,3	33	36,7	90	63,3	51	28,8
Agriculture	161	93	1 201	458	254	13,3	1 661	86,7	1 362	71,2	551	28,8	1 915	71,2	551	28,8
Anciens combattants	184	68	882	237	253	18,4	1 121	81,6	1 066	77,8	305	22,2	1 374	77,8	305	22,2
Approvisionnement et Services	563	466	1 689	1 335	1 029	25,4	3 026	74,6	2 252	55,6	1 801	44,4	4 055	55,6	1 801	44,4
Archives nationales du Canada	87	33	64	101	120	42,1	165	57,9	151	53,0	134	47,0	285	53,0	134	47,0
Bibliothèque nationale du Canada	32	14	77	85	46	22,1	162	77,9	109	52,4	99	47,6	208	52,4	99	47,6
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	4	15	24	4	9,3	39	90,7	15	34,9	28	65,1	43	90,7	15	34,9
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	3	10	1	7,1	13	92,9	4	28,6	10	71,4	14	92,9	4	28,6
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	4	3	11	13	7	22,6	24	77,4	15	48,4	16	51,6	31	77,4	16	51,6
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	7	1	1	11,1	8	88,9	8	88,9	1	11,1	9	88,9	8	88,9
Bureau de services juridiques des pensions	1	2	49	12	3	4,6	62	95,4	50	78,1	14	21,9	65	95,4	50	78,1
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	3	9	1	7,7	12	92,3	4	30,8	9	69,2	13	92,3	4	30,8
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	4	6	27	7	17,5	33	82,5	9	22,5	31	77,5	40	82,5	9	22,5
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	3	1	3	6	4	30,8	9	69,2	6	46,2	7	53,8	13	69,2	6	46,2
Bureau du Commissaire aux langues officielles	3	8	4	33	11	22,9	37	77,1	7	14,6	41	85,4	48	77,1	7	14,6
Bureau du Conseil privé	26	25	56	72	51	28,5	128	71,5	82	45,8	97	54,2	179	71,5	82	45,8
Commissaires à l'information et à la protection de la vie privée	1	2	2	10	3	20,0	12	80,0	3	20,0	12	80,0	15	80,0	3	20,0
Commission canadienne des droits de la personne	6	3	14	29	9	17,3	43	82,7	20	38,5	32	61,5	52	82,7	20	38,5
Commission canadienne des grains	15	2	95	10	17	13,9	105	86,1	110	90,2	12	9,8	122	86,1	110	90,2
Commission canadienne des pensions	0	0	18	4	0	0,0	22	100,0	18	81,8	4	18,2	22	100,0	18	81,8
Commission d'appel de l'immigration	10	8	32	22	18	25,0	54	75,0	42	58,3	30	41,7	72	75,0	42	58,3
Commission de la Fonction publique	30	57	189	414	87	12,6	603	87,4	219	31,7	471	68,3	690	87,4	219	31,7
Commission de réforme du droit du Canada	3	4	3	16	7	26,9	19	73,1	6	23,1	20	76,9	26	73,1	6	23,1
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	3	7	13	23	10	21,7	36	78,3	16	34,8	30	65,2	46	78,3	16	34,8
Fonction publique	3	7	13	23	10	21,7	36	78,3	16	34,8	30	65,2	46	78,3	16	34,8
Commission du tarif	1	0	4	6	1	9,1	10	90,9	5	45,5	6	54,5	11	90,9	5	45,5
Commission mixte internationale	4	0	7	0	5	26,3	14	73,7	11	100,0	0	0,0	19	73,7	11	100,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	14	12	81	59	26	15,7	140	84,3	95	57,2	71	42,8	166	84,3	95	57,2
Communications	47	34	257	271	81	13,3	528	86,7	304	49,9	305	50,1	609	86,7	304	49,9
Conseil canadien des relations du travail	0	7	10	27	7	15,9	37	84,1	10	22,7	34	77,3	44	84,1	10	22,7
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	1	2	0	0,0	3	100,0	1	33,3	2	66,7	3	100,0	1	33,3

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
--	--------	--------	--------	--------	-------------	--------------

Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones
Environnement	1 626	333	218	61	1 960	87,5
Expansion industrielle régionale	15	13	9	5	28	66,7
Finances	11	7	9	4	18	58,1
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	47	7	18	4	54	71,1
Grefte du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0
Investissement Canada	0	0	3	0	0	0,0
Justice	9	3	45	24	12	14,8
Musées nationaux du Canada	145	26	61	13	171	69,8
Office national de l'énergie	9	2	6	1	11	61,1
Office national des transports du Canada	69	14	12	6	83	82,2
Pêches et Océans	1 521	200	191	37	1 723	88,3
Revenu national (Douanes et Accise)	4	8	3	6	12	57,1
Revenu national (Impôt)	89	39	22	4	128	83,1
Santé nationale et Bien-être social	262	75	227	57	337	54,1
Secrétariat d'Etat du Canada	8	9	8	21	17	37,0
Service correctionnel du Canada	30	12	7	3	42	80,8
Solliciteur général	0	0	2	1	0	0,0
Statistique Canada	263	176	271	148	439	51,2
Transports	6 145	1 468	371	115	7 617	94,0
Travail	19	7	9	7	26	61,9
Travaux publics	876	259	62	19	1 136	93,3
Total	17 569	4 627	2 805	904	22 214	85,7
	3 713	14,3	20 374	78,6	5 531	21,4
	25 927					

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.
- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1988

	Hommes	Femmes	Anglo- Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	N.	N.	N.	N.	%
Affaires extérieures	117	15	8	132	79,5	34	20,5
Affaires indiennes et du Nord canadien	101	9	59	6	110	62,9	65
Agence canadienne de développement international	3	8	1	6	11	61,1	7
Agriculture	2 237	697	552	137	2 937	81,0	689
Anciens combattants	4	14	8	18	198	40,9	26
Approvisionnement et Services	67	39	20	12	106	76,8	32
Archives nationales du Canada	51	23	26	24	74	59,7	50
Bibliothèque nationale du Canada	6	3	23	19	9	17,6	42
Bureau canadien de la sécurité aérospatiale	57	15	4	0	72	94,7	4
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	0	0	0,0	1
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	1	0	0	1	1	50,0	1
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	1	0	0,0	1
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	2	2	0	0,0	4
Bureau du Conseil privé	5	2	2	1	7	70,0	3
Commissaires à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	1	0	0	0,0	1
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	3	0	0	0,0	3
Commission canadienne des grains	303	16	60	0	319	84,2	60
Commission d'appel de l'immigration	4	0	0	1	4	80,0	1
Commission de la Fonction publique	14	16	12	12	30	55,6	24
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	1	1	0	0,0	2
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	2	0	2	3	60,0	2
Fonction publique	1	2	0	2	3	60,0	2
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	1	0	1	50,0	1
Communications	393	130	57	16	523	87,8	73
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	1	0	0	1	100,0	0
Conseil de la radio/diffusion et des télécommunications canadiennes	1	3	4	1	4	44,4	5
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	1	0	0	0,0	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	7	1	1	4	8	61,5	5
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	1	0	0	1	100,0	0
Consommation et Corporations	329	122	43	15	451	88,6	58
Cour canadienne de l'impôt	0	1	1	0	1	50,0	1
Cour fédérale	7	5	9	3	12	50,0	12
Cour suprême	0	2	0	3	2	40,0	3
Défense nationale (fonctionnaires)	2 081	600	165	26	2 687	93,4	191
Elections Canada	1	6	3	3	7	70,0	3
Emploi et Immigration	21	21	24	6	42	58,3	30
Energie, Mines et Ressources	606	216	141	40	822	82,0	181
102 Effectif et catégories professionnelles							

Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	69	42	39	53	111	54,7	92	45,3	108	53,2	95	46,8	203
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	20	4	13	9	24	52,2	22	47,8	33	71,7	13	28,3	46
Conseil du Trésor (Secrétariat)	122	60	89	50	182	56,7	139	43,3	211	65,7	110	34,3	321
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	2	2	2	0	4	66,7	2	33,3	4	66,7	2	33,3	6
Consommation et Corporations	230	135	116	102	365	62,6	218	37,4	346	59,3	237	40,7	583
Cour canadienne de l'impôt	3	8	6	2	11	57,9	8	42,1	9	47,4	10	52,6	19
Cour fédérale	21	16	19	20	37	48,7	39	51,3	40	52,6	36	47,4	76
Cour suprême	2	2	2	3	4	50,0	4	50,0	3	37,5	5	62,5	8
Défense nationale (fonctionnaires)	1 295	347	436	167	1 642	73,1	603	26,9	1 731	77,1	514	22,9	2 245
Elections Canada	0	10	7	7	10	41,7	14	58,3	7	29,2	17	70,8	24
Emploi et Immigration	3 898	2 134	3 547	1 382	6 034	55,0	4 930	45,0	7 445	67,9	3 516	32,1	10 964
Energie, Mines et Ressources	316	115	224	102	431	56,9	326	43,1	540	71,3	217	28,7	757
Environnement	686	229	331	168	916	64,7	499	35,3	1 017	71,9	397	28,1	1 415
Expansion industrielle régionale	583	223	222	152	806	68,3	374	31,7	805	68,2	375	31,8	1 180
Finances	64	28	59	44	92	47,2	103	52,8	123	63,1	72	36,9	195
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	90	18	81	38	108	47,6	119	52,4	171	75,3	56	24,7	227
Greffes du Tribunal de la concurrence	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Investissement Canada	20	9	16	6	29	56,9	22	43,1	36	70,6	15	29,4	51
Justice	32	24	50	31	56	40,9	81	59,1	82	59,9	55	40,1	137
Musées nationaux du Canada	46	48	80	48	94	42,3	128	57,7	126	56,8	96	43,2	222
Office national de l'énergie	52	12	21	8	64	68,8	29	31,2	73	78,5	20	21,5	93
Office national des transports du Canada	77	43	45	23	120	63,8	68	36,2	122	64,9	66	33,1	188
Pêches et Océans	424	123	179	69	547	68,8	248	31,2	603	75,8	192	24,2	795
Revenu national (Douanes et Accises)	2 946	1 138	1 469	407	4 084	68,5	1 877	31,5	4 415	74,1	1 545	25,9	5 961
Revenu national (Impôt)	3 395	1 135	2 582	840	4 530	57,0	3 423	43,0	5 977	75,2	1 975	24,8	7 953
Santé nationale et Bien-être social	566	204	600	214	770	48,5	816	51,5	1 166	73,6	418	26,4	1 586
Sciences et Technologie	22	8	23	19	30	48,7	42	58,3	45	62,5	27	37,5	72
Secrétariat d'Etat du Canada	242	543	312	693	785	43,9	1 005	56,1	554	30,9	1 236	69,1	1 790
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	5	1	4	6	54,5	5	45,5	2	18,2	9	81,8	11
Service correctionnel du Canada	960	409	329	188	1 369	72,6	517	27,4	1 289	68,3	597	31,7	1 886
Solliciteur général	44	11	33	18	55	51,4	52	48,6	77	72,6	29	27,4	107
Statistique Canada	351	195	167	126	546	65,1	293	34,9	518	61,7	321	38,3	839
Transports	1 231	401	627	239	1 633	65,3	866	34,7	1 858	74,4	640	25,6	2 499
Travaux publics	179	76	100	37	255	65,1	137	34,9	279	71,2	113	28,8	392
Tribunal d'appel des anciens combattants	767	265	309	108	1 032	71,2	417	28,8	1 076	74,3	373	25,7	1 449
Tribunal de l'aviation civile	4	1	1	1	5	71,4	2	28,6	5	71,4	2	28,6	7
Total	23 825	10 147	15 001	6 925	33 979	60,8	21 933	39,2	38 826	69,5	17 072	30,5	55 912
	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	2

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique
 Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1988

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Affaires extérieures	933	344	261	105	1 277	77,7	366	22,3	1 194	72,7	449	27,3
Affaires indiennes et du Nord canadien	774	183	533	120	959	59,5	653	40,5	1 307	81,2	303	18,8
Agence canadienne de développement international	183	178	98	125	361	61,8	223	38,2	281	48,1	303	51,9
Agence de promotion économique du Canada atlantique	64	20	20	11	84	73,0	31	27,0	84	73,0	31	27,0
Agriculture	552	174	270	112	727	65,6	382	34,4	822	74,2	286	25,8
Anciens combattants	393	117	273	64	510	60,2	337	39,8	666	68,6	181	21,4
Approvisionnement et Services	1 469	612	788	436	2 081	63,0	1 224	37,0	2 257	68,3	1 048	31,7
Archives nationales du Canada	72	35	45	24	107	60,8	69	39,2	117	66,5	59	33,5
Bibliothèque nationale du Canada	12	10	15	9	22	47,8	24	52,2	27	58,7	19	41,3
Bureau canadien de la sécurité aérienne	4	4	14	8	26,7	22	73,3	18	60,0	12	40,0	
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	13	8	0	0,0	21	100,0	13	61,9	8	38,1
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	2	1	6	3	3	25,0	9	75,0	8	66,7	4	33,3
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	10	0	3	0	10	76,9	3	23,1	13	100,0	0	0,0
Bureau des services juridiques des pensions	4	1	12	4	5	23,8	16	76,2	16	76,2	5	23,8
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	3	2	3	4	44,4	5	55,6	3	33,3	6	66,7
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	6	11	14	8	23,5	26	76,5	13	39,4	20	60,6
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	3	1	4	66,7	2	33,3	2	33,3	4	66,7	
Bureau du Commissaire aux langues officielles	16	28	12	27	44	53,0	39	47,0	28	33,7	55	66,3
Bureau du Conseil privé	19	22	29	25	41	43,2	54	56,8	48	50,5	47	49,5
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	20	10	6	2	30	78,9	8	21,1	26	68,4	12	31,6
Commission canadienne des droits de la personne	32	10	45	15	42	41,2	60	58,8	77	75,5	25	24,5
Commission canadienne des grains	23	3	13	1	26	65,0	14	35,0	36	90,0	4	10,0
Commission canadienne des pensions	4	1	0	0	5	100,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0
Commission d'appel de l'immigration	11	8	14	13	19	41,3	27	58,7	25	54,3	21	45,7
Commission de la Fonction publique	219	182	169	242	401	49,4	411	50,6	388	47,8	424	52,2
Commission de réforme du droit du Canada	0	2	2	2	2	33,3	4	66,7	2	33,3	4	66,7
Commission des relations de travail dans la fonction publique	6	12	12	9	18	46,2	21	53,8	18	46,2	21	53,8
Commission du tarif	1	0	0	3	1	25,0	3	75,0	1	25,0	3	75,0
Commission mixte internationale	2	0	1	1	2	50,0	2	50,0	3	75,0	1	25,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	20	10	21	14	30	46,2	35	53,8	41	63,1	24	36,9
Communications	207	135	169	135	342	52,9	304	47,1	376	58,2	270	41,8
Conseil canadien des relations du travail	8	9	4	9	17	56,7	13	43,3	12	40,0	18	60,0
Conseil d'examen du prix des médicaments	1	0	0	1	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0
Total	1 643	933	261	1 277	77,7	366	22,3	1 194	72,7	449	27,3	1 643

Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	
	N.	N.	%	%	N.	N.	%	N.	%	
Affaires extérieures	34	7	16	1	41	70,7	17	29,3	50	86,2
Affaires indiennes et du Nord	486	37	476	35	523	50,5	512	49,5	962	93,0
Agence canadienne de développement international	45	36	5	6	81	88,0	11	12,0	50	54,3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	5	1	1	0	6	85,7	1	14,3	6	85,7
Agriculture	1 844	398	275	104	2 242	85,5	379	14,5	2 119	80,8
Anciens combattants	58	45	117	190	103	25,1	308	74,9	175	42,7
Approvisionnement et Services	108	40	16	5	148	87,6	21	12,4	124	73,4
Archives nationales du Canada	54	18	36	8	72	62,1	44	37,9	90	77,6
Bibliothèque nationale du Canada	48	20	110	25	68	33,5	135	66,5	158	77,8
Bureau canadien de la sécurité aérospatiale	10	1	1	2	11	78,6	3	21,4	11	78,6
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	1	0	1	1	50,0	1	50,0	0	0,0
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	4	2	4	0	6	60,0	4	40,0	8	80,0
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
Bureau des relations fédérales-provinciales	21	6	12	3	27	64,3	15	35,7	33	78,6
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	1	3	2	33,3	4	66,7	2	33,3
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Bureau du Conseil privé	3	0	3	0	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Commission canadienne des droits de la personne	2	2	4	2	4	40,0	6	60,0	6	60,0
Commission canadienne des grains	28	0	6	1	28	80,0	7	20,0	34	97,1
Commission canadienne des pensions	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Commission d'appel de l'immigration	1	2	4	0	3	42,9	4	57,1	5	71,4
Commission de la Fonction publique	56	156	77	227	212	41,1	304	58,9	133	25,8
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Commission de la radiodiffusion et des télécommunications	1	0	1	1	1	33,3	2	66,7	2	66,7
Conseil canadien des relations du travail	1	1	1	1	1	33,3	2	66,7	2	66,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications	23	5	5	1	28	82,4	6	17,6	28	82,4
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
Total	58	7	16	1	41	70,7	17	29,3	50	86,2
	1 035	37	476	35	523	50,5	512	49,5	962	93,0
	72	7	72	7	72	7,0	72	7,0	72	7,0
	411	58	117	190	103	25,1	308	74,9	175	42,7
	235	57,3	502	19,2	2 621	80,8	2 119	80,8	502	19,2
	45	26,6	45	26,6	45	26,6	45	26,6	45	26,6
	26	22,4	26	22,4	26	22,4	26	22,4	26	22,4
	48	20	110	25	68	33,5	135	66,5	158	77,8
	10	1	1	2	11	78,6	3	21,4	11	78,6
	0	1	0	1	1	50,0	1	50,0	0	0,0
	4	2	4	0	6	60,0	4	40,0	8	80,0
	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
	3	0	3	0	3	50,0	3	50,0	6	100,0
	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
	3	0	3	0	3	50,0	3	50,0	6	100,0
	1	1	1	3	2	33,3	4	66,7	2	33,3
	1	2	0	0	3	100,0	0	0,0	1	33,3
	28	0	6	1	28	80,0	7	20,0	34	97,1
	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
	1	2	4	0	3	42,9	4	57,1	5	71,4
	56	156	77	227	212	41,1	304	58,9	133	25,8
	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
	216	66	17	10	282	91,3	27	8,7	233	75,4
	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0
	6	1	1	1	7	77,8	2	22,2	7	77,8
	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
	23	5	5	1	28	82,4	6	17,6	28	82,4
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3	3	2	20	80,0	5	20,0	20	80,0
	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0
	5	5	5	1	6	17,6	28	82,4	6	17,6
	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	17	3								

Total	Ministère	phones	phones	phones	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Cour fédérale	5	0	0	0	5	100,0	0	0,0	5	100,0	5
Cour suprême	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	1
Defense nationale (fonctionnaires)	104	15	7	1	119	93,7	8	6,3	111	87,4	16
Elections Canada	0	3	0	0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3
Emploi et Immigration	116	52	17	6	168	88,0	23	12,0	133	69,6	58
Energie, Mines et Ressources	116	29	14	2	145	89,5	17	10,5	130	88,2	32
Environnement	192	38	14	2	233	93,5	16	6,5	206	83,7	40
Expansion industrielle régionale	183	50	17	2	233	92,5	19	7,5	200	79,4	52
Finances	74	8	9	0	82	90,1	9	9,9	83	91,2	8
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1
Grefe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0
Investissement Canada	7	2	3	0	9	75,0	3	25,0	10	83,3	2
Justice	4	7	1	0	11	91,7	1	8,3	5	41,7	7
Musées nationaux du Canada	24	7	3	2	31	86,1	5	13,9	27	75,0	9
Office national de l'énergie	13	1	1	0	14	93,3	1	6,7	14	93,3	1
Office national des transports du Canada	24	7	3	2	31	86,1	5	13,9	27	75,0	9
Pêches et Océans	109	25	10	3	134	91,2	13	8,8	119	81,0	28
Revenu national (Douanes et Accise)	74	20	9	3	94	88,7	12	11,3	83	78,3	23
Santé nationale et Bien-être social	106	19	29	9	125	76,7	38	23,3	135	82,8	28
Sciences et Technologie	19	5	10	1	24	86,6	11	31,4	29	82,9	6
Secrétariat d'Etat du Canada	26	22	12	9	48	69,6	21	30,4	38	55,1	31
Service correctionnel du Canada	51	22	6	3	73	89,0	9	11,0	57	69,5	25
Solliciteur général	24	3	2	0	27	93,1	2	6,9	26	88,7	3
Statistique Canada	60	19	10	3	79	85,9	13	14,1	70	76,1	22
Transports	207	43	19	6	250	90,9	25	9,1	226	82,2	49
Traail	25	8	9	3	33	73,3	12	26,7	34	75,6	11
Travaux publics	99	28	9	4	127	90,7	13	9,3	108	77,1	32
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0
Total	3 137	841	427	132	3 978	87,7	559	12,3	3 564	78,6	973

Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones	Francophones	Total
	phones	phones	N.	N.	%	%	N.	%	%
Affaires extérieures	332	90	17	7	422	94,6	24	5,4	349
Affaires indiennes et du Nord canadien	144	17	22	3	161	86,6	25	13,4	166
Agence canadienne de développement international	64	38	7	7	102	87,9	14	12,1	71
Agence de promotion économique du Canada atlantique	16	4	6	0	20	76,9	6	23,1	22
Agriculture	169	31	14	4	200	91,7	18	8,3	183
Anciens combattants	28	4	4	2	32	84,2	6	15,8	38
Approvisionnement et Services	168	47	24	7	215	87,4	31	12,6	192
Archives nationales du Canada	12	2	3	1	14	77,8	4	22,2	15
Bibliothèque nationale du Canada	3	2	4	1	5	50,0	5	50,0	7
Bureau canadien de la sécurité aérienne	7	0	0	1	7	87,5	1	12,5	7
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	9	1	8	0	10	55,6	8	44,4	17
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3
Bureaux des relations fédérales-provinciales	11	6	4	2	17	73,9	6	26,1	15
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	1	3	0	0	4	100,0	0	0,0	1
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1
Bureau du Commissaire aux langues officielles	5	7	1	2	12	80,0	3	20,0	6
Bureau du Conseil privé	32	13	17	5	45	67,2	22	32,8	49
Bureau du surintendant des institutions financières	20	3	1	0	23	95,8	1	4,2	21
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	2	2	50,0	2	50,0	2
Commission canadienne des droits de la personne	2	0	3	1	2	33,3	4	66,7	5
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6
Commission d'appel de l'immigration	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3
Commission de la Fonction publique	32	23	11	9	55	73,3	20	26,7	43
Commission des relations de travail dans la fonction publique	4	3	0	0	7	100,0	0	0,0	4
Commission du tarif	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1
Fonction publique	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	2
Commission mixte internationale	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2
Commission nationale des libérations conditionnelles	4	1	0	0	5	100,0	0	0,0	4
Communications	55	29	7	2	84	90,3	9	9,7	62
Conseil canadien des relations du travail	7	0	1	0	7	87,5	1	12,5	8
Conseil d'examen du prix des médicaments	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	20	6	4	0	26	86,7	4	13,3	24
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	41	6	5	0	47	90,4	5	9,6	46
Conseil du Trésor (Secrétariat)	114	22	31	9	136	77,3	40	22,7	145
Consommation et Corporations	49	10	9	3	59	83,1	12	16,9	58

Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1988

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones		Francophones		Anglo-phones et francophones	Total
		N.	%	N.	%		
Gestion	Bilingue	2 566	74,7	869	25,3	3 435	
	Anglais	644	98,8	8	1,2	652	
	Français	0	0,0	2	100,0	2	
	Anglais ou français	305	78,8	82	21,2	387	
	Total	3 564	78,6	973	21,4	4 537	
Scientifique et professionnelle	Bilingue	4 056	50,3	4 015	49,7	8 071	
	Anglais	12 597	98,0	252	2,0	12 849	
	Français	7	1,2	581	98,8	588	
	Anglais ou français	685	83,6	134	16,4	819	
	Total	17 650	77,6	5 091	22,4	22 741	
Administration et service extérieur	Bilingue	9 169	39,9	13 789	60,1	22 958	
	Anglais	27 736	97,7	639	2,3	28 375	
	Français	15	0,7	2 064	99,3	2 079	
	Anglais ou français	1 422	77,7	409	22,3	1 831	
	Total	38 826	69,5	17 072	30,5	55 898	
Technique	Bilingue	1 736	32,3	3 639	67,7	5 375	
	Anglais	17 485	97,5	456	2,5	17 941	
	Français	35	3,0	1 119	97,0	1 154	
	Anglais ou français	890	77,1	265	22,9	1 155	
	Total	20 374	78,6	5 331	21,4	25 905	
Soutien administratif	Bilingue	5 165	27,3	13 751	72,7	18 916	
	Anglais	33 967	95,9	1 465	4,1	35 432	
	Français	76	1,4	5 276	98,6	5 352	
	Anglais ou français	2 285	65,1	1 224	34,9	3 509	
	Total	43 020	65,8	22 334	34,2	65 354	
Exploitation	Bilingue	731	24,3	2 279	75,7	3 010	
	Anglais	24 507	98,1	472	1,9	24 979	
	Français	115	2,3	4 791	97,7	4 906	
	Anglais ou français	1 616	50,3	1 598	49,7	3 214	
	Total	27 755	74,7	9 377	25,3	37 132	
Toutes les catégories	Bilingue	23 480	37,9	38 410	62,1	61 890	
	Anglais	117 124	97,3	3 303	2,7	120 427	
	Français	248	1,8	13 833	98,2	14 081	
	Anglais ou français	7 207	66,0	3 713	34,0	10 920	
	Grand total	151 513	71,5	60 470	28,5	211 983	

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données, voir Note technique, p. 71.

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique ne correspondent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique ne correspondent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique ne correspondent pas la catégorie professionnelle.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle; les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie professionnelle

Administration

Lieu de travail	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	36	0,7	243	4,7	951	18,3	1 204	23,2	1 375	26,5	1 378	26,6
Île-du-Prince-Édouard	33	1,6	98	4,8	529	25,7	237	11,5	767	37,2	397	19,3
Nouvelle-Écosse	88	0,7	994	7,4	1 947	14,5	2 153	16,1	3 151	23,5	5 064	37,8
Nouveau-Brunswick	64	0,9	450	6,2	1 636	22,5	1 048	14,4	2 382	32,7	1 695	23,3
Québec (RCN)	196	0,6	3 023	10,0	7 617	25,1	3 574	11,8	9 217	30,3	6 742	22,2
Québec (sauf RCN)	804	4,5	1 702	9,5	7 406	41,4	1 010	5,6	6 136	34,3	833	4,7
Ontario (RCN)	2 283	4,4	7 304	14,1	15 051	29,1	5 365	10,4	17 915	34,6	3 557	6,9
Ontario (sauf RCN)	229	0,7	3 540	10,5	9 135	27,2	3 871	11,5	10 323	30,7	6 440	19,2
Saskatchewan	48	0,9	783	14,3	1 326	24,3	669	12,2	1 504	27,5	1 133	20,7
Manitoba	87	1,0	1 040	11,5	2 015	22,3	1 307	14,5	3 093	34,2	1 489	16,5
Alberta	100	0,8	1 414	11,1	2 781	21,9	1 935	15,2	3 336	26,2	3 087	24,3
Colombie-Britannique	127	0,6	1 837	9,3	4 458	22,5	3 010	15,2	5 412	27,3	4 998	25,2
Yukon	9	1,0	183	21,0	131	15,0	182	20,9	191	21,9	174	20,0
Territoires du Nord-Ouest	8	0,9	75	8,1	151	16,3	330	35,6	198	21,4	147	15,9
Étranger	259	16,2	70	4,4	778	48,6	32	2,0	421	26,3	40	2,5
Total	4 537	2,1	22 756	10,7	55 912	26,4	25 927	12,2	65 421	30,8	37 174	17,5

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail.

Catégorie de la gestion et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi

Répartition, en nombre et pourcentage, des hommes, des femmes, des anglophones, des francophones et des membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, au sein de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1987 et 1988

1987

Groupe et niveau	Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Autochtones ^a		Personnes handicapées ^a		Membres de minorités visibles ^a		Effectif de la catégorie total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
EX-5 ^b	82	97,6	2	2,4	67	79,8	17	20,2	—	—	—	—	—	—	84	—
EX-4	201	91,8	18	8,2	162	74,0	57	26,0	—	—	—	—	—	—	219	—
EX-3	459	94,6	26	5,4	391	80,6	94	19,4	—	—	—	—	—	—	485	—
EX-2	741	90,9	74	9,1	629	77,2	186	22,8	—	—	—	—	—	—	815	—
EX-1	856	89,3	103	10,7	764	79,7	195	20,3	6	0,6	18	1,9	12	1,3	959	—
SM	1 701	86,8	258	13,2	1 569	80,1	390	19,9	18	0,9	34	1,7	38	1,9	1 959	—
Total	4 040	89,4	481	10,6	3 582	79,2	939	20,8	35	0,8	72	1,6	74	1,6	4 521	—

1988

EX-5 ^b	93	97,9	2	2,1	74	77,9	21	22,1	—	—	—	—	—	—	95	—
EX-4	202	90,6	21	9,4	166	74,4	57	25,6	—	—	—	—	—	—	223	—
EX-3	440	93,4	31	6,6	382	81,1	89	18,9	—	—	—	—	—	—	471	—
EX-2	737	90,4	78	9,6	631	77,4	184	22,6	9	1,1	14	1,7	16	2,0	815	—
EX-1	864	86,2	138	13,8	786	78,4	216	21,6	4	0,4	19	1,9	12	1,2	1 002	—
SM	1 642	85,0	289	15,0	1 525	79,0	406	21,0	21	1,1	34	1,8	43	2,2	1 931	—
Total	3 978	87,7	559	12,3	3 564	78,6	973	21,4	37	0,8	74	1,6	81	1,8	4 537	—

^a Voir Lexique, p. 139, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles.

Comprend des cadres de direction désignés CX. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.
 Nota : Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont tirées du Fichier central sur les groupes désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas.

Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	N.	%
1 162	96,5	42	3,5	1 204	299	21,7	1 076	78,3	1 375	1 330	96,5	48	3,5	1 378	3 745	72,2	1 443	27,8	5 188	2 061	93,7	139	6,3	2 200	1 162	96,5	42	3,5	1 204
1 982	92,1	171	7,9	2 153	477	15,1	2 674	84,9	3 151	4 729	93,4	335	6,6	5 064	9 414	70,3	3 983	29,7	13 397	1 982	92,1	171	7,9	2 153	477	15,1	2 674	84,9	3 151
956	91,2	92	8,8	1 048	305	12,8	2 077	87,2	2 382	1 552	91,6	143	8,4	1 695	4 341	59,7	2 934	40,3	7 275	3 201	89,6	373	10,4	3 574	1 610	17,7	4 806	78,3	6 136
3 905	72,8	1 460	27,2	5 365	3 920	21,9	13 995	78,1	17 915	3 036	85,4	521	14,6	3 557	27 367	52,9	8 834	49,4	17 895	741	73,4	269	26,6	1 010	1 330	21,9	4 806	78,3	6 136
3 455	89,3	416	10,7	3 871	1 550	15,0	8 773	85,0	10 323	5 341	82,9	1 099	17,1	6 440	18 642	55,5	14 958	44,5	33 600	1 147	87,8	160	12,2	1 307	427	13,0	2 666	86,2	3 093
1 688	87,2	247	12,8	1 935	258	7,7	3 078	92,3	3 336	2 480	80,3	607	19,7	3 087	7 199	56,6	5 511	43,4	12 710	1 498	86,5	90	13,5	1 588	577	10,7	1 835	69,3	2 412
1 498	81,9	33	18,1	1 82	5	2,6	1 863	97,4	1 91	99	56,9	574	11,5	4 998	11 948	60,2	7 901	39,8	19 849	1 498	81,9	33	18,1	1 82	5	2,6	1 863	97,4	1 91
298	90,3	32	9,7	330	9	4,5	189	95,5	198	139	94,6	8	5,4	147	607	65,6	480	55,1	927	298	90,3	32	9,7	330	9	4,5	189	95,5	198
22 214	85,7	3 713	14,3	25 927	11 169	17,1	54 252	82,9	65 421	32 334	87,0	4 840	13,0	37 174	121 135	57,1	91 017	42,9	211 993	22 214	85,7	3 713	14,3	25 927	11 169	17,1	54 252	82,9	65 421

Catégorie professionnelle																		
Administration et service extérieur	Scientifique et professionnelle	Gestion	Hommes						Femmes						Total			
			Hommes			Femmes			Hommes			Femmes						
			N.	%	Total	N.	%	Total	N.	%	Total	N.	%	Total				
			Terre-Neuve	34	94,4	2	5,6	35	216	88,9	27	11,1	243	703	73,9	248	26,1	951
			Ile-du-Prince-Edouard	29	87,9	4	12,1	33	80	81,6	18	18,4	98	339	64,1	190	35,9	529
			Nouvelle-Ecosse	85	96,6	3	3,4	88	827	83,2	167	16,8	994	1 314	67,5	633	32,5	1 947
			Nouveau-Brunswick	62	96,9	2	3,1	64	383	85,1	67	14,9	450	1 083	66,2	553	33,8	1 636
			Québec (sauf RCN)	181	92,3	15	7,7	196	2 189	72,4	834	27,6	3 023	4 940	64,9	2 677	35,1	7 617
			Québec (RCN)	688	85,6	116	14,4	804	1 287	75,6	415	24,4	1 702	4 351	58,7	3 055	41,3	7 406
			Ontario (RCN)	1 966	86,1	317	13,9	2 283	5 452	74,6	1 852	25,4	7 304	8 948	59,5	6 103	40,5	15 051
			Ontario (sauf RCN)	206	90,0	23	10,0	229	2 763	78,1	777	21,9	3 540	5 276	57,8	3 859	42,2	9 135
			Manitoba	83	95,4	4	4,6	87	750	72,1	290	27,9	1 040	1 251	62,1	764	37,9	2 015
			Saskatchewan	46	95,8	2	4,2	48	490	62,6	293	37,4	783	785	59,2	541	40,8	1 326
			Alberta	93	93,0	7	7,0	100	1 090	77,1	324	22,9	1 414	1 557	56,0	1 224	44,0	2 781
			Colombie-Britannique	120	94,5	7	5,5	127	1 489	81,1	348	18,9	1 837	2 634	59,1	1 824	40,9	4 458
			Yukon	9	100,0	0	0,0	9	64	35,0	119	65,0	183	65	49,6	66	50,4	131
			Territoires du Nord-Ouest	8	100,0	0	0,0	8	54	72,0	21	28,0	75	85	56,3	66	43,7	151
			Extérieur du Canada	245	94,6	14	5,4	259	66	94,3	4	5,7	70	648	83,3	130	16,7	778
			Total	3 978	87,7	559	12,3	4 537	17 200	75,6	5 556	24,4	22 756	33 979	60,8	21 933	39,2	55 912

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Technique, p. 71.

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, la catégorie professionnelle ou le sexe.

Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Catégorie et groupe professionnels	Gestion	Anglo- Franco-phones				Anglo-phones				Francophones			
		Hommes	Femmes	N.	%	Hommes	Femmes	N.	%	Hommes	Femmes	N.	%
Scientifique et professionnelle													
Total		3 137	841	427	1 332	3 978	87,7	559	12,3	3 564	78,6	973	21,4
Gestion supérieure (SM)		1 305	337	220	69	1 642	85,0	289	15,0	1 525	79,0	406	21,0
Direction (EX)		1 832	504	207	63	2 336	89,6	270	10,4	2 039	78,4	567	21,8
Gestion													
		Anglo- Franco-phones	Anglo-phones	Francophones		Anglo- Franco-phones	Anglo-phones	Francophones		Anglo- Franco-phones	Anglo-phones	Francophones	
Actuariat (AC)		1	2	0	3	100,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3
Agriculture (AG)		204	51	28	11	255	82,0	56	18,0	249	80,1	62	19,9
Architecture et urbanisme (AR)		199	45	11	11	249	86,5	39	13,5	227	78,8	61	21,2
Art dentaire (DE)		24	4	2	0	28	93,3	2	6,7	26	86,7	4	13,3
Bibliothéconomie (LS)		122	51	294	62	173	32,6	357	67,4	416	78,6	113	21,4
Chimie (CH)		269	46	87	18	315	75,0	105	25,0	356	84,8	64	15,2
Droit (LA)		413	156	224	96	569	64,0	320	36,0	637	71,7	252	28,3
Economie, sociologie et statistique (ES)		1 427	387	448	140	1 815	75,5	588	24,5	1 875	78,1	527	21,9
Enseignement (ED)		597	379	575	380	976	50,5	956	49,5	1 172	60,7	759	39,3
Enseignement universitaire (UT)		143	84	4	3	228	97,0	7	3,0	147	62,8	87	37,2
Ergothérapie et physiothérapie (OP)		1	20	9	2	6,5	29	93,5	21	67,7	10	32,3	31
Géométrie et arpentage (EN)		2 239	474	92	43	2 713	95,3	135	4,7	2 331	81,8	517	18,2
Mathématiques (MA)		101	35	40	13	136	72,0	53	28,0	141	74,6	48	25,4
Médecine (MD)		171	54	42	5	226	82,8	47	17,2	213	78,3	59	21,7
Médecine vétérinaire (VM)		379	157	60	33	536	85,2	93	14,8	439	69,8	190	30,2
Météorologie (MT)		415	112	43	19	529	89,5	62	10,5	458	77,8	131	22,2
Pharmacie (PH)		23	15	13	11	38	61,3	24	38,7	36	58,1	26	41,9
Psychologie (PS)		70	27	26	15	97	70,3	41	29,7	96	69,6	42	30,4
Recherche historique (HR)		143	48	79	18	196	66,3	97	33,7	222	77,1	66	22,9
Recherche scientifique (SE)		1 772	190	101	29	1 965	93,8	130	6,2	1 873	89,5	219	10,5
Réglementation scientifique (SG)		297	90	82	29	387	77,7	111	22,3	379	76,1	119	23,9
Sciences biologiques (BI)		763	113	212	41	877	77,5	254	22,5	975	86,4	154	13,6
Sciences domestiques (HE)		1	0	22	17	1	2,5	39	97,5	23	57,5	17	42,5
Sciences forestières (FO)		113	28	47	8	141	93,4	10	6,6	121	80,1	30	19,9
Sciences infirmières (NU)		129	47	966	311	176	12,1	1 278	87,9	1 095	75,4	358	24,6
Sciences physiques (PC)		639	88	115	33	729	83,1	148	16,9	754	86,2	121	13,8
Service scientifique de la défense (DS)		399	117	38	11	516	91,3	49	8,7	437	77,3	128	22,7
Service social (SW)		50	15	36	8	65	59,6	44	40,4	86	78,9	23	21,1
Vérification (AV)		2 487	777	357	125	3 264	87,1	482	12,9	2 844	75,9	902	24,1
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement (PG)		1 081	416	508	187	1 497	68,3	695	31,7	1 589	72,5	603	27,5
Administration des programmes (PM)		1 035	4 524	7 745	2 520	15 561	60,2	10 267	39,8	18 780	72,7	7 044	27,3
Commerce (CO)		1 189	339	234	82	1 528	82,9	316	17,1	1 423	77,2	421	22,8
Gestion des finances (FI)		1 237	472	535	209	1 710	69,7	744	30,3	1 772	72,2	681	27,8
Gestion des systèmes informatiques (CS)		2 309	764	654	327	3 076	75,8	981	24,2	2 963	73,1	1 091	26,9
Gestion du personnel (PE)		787	551	942	576	1 339	46,9	1 518	53,1	1 729	60,5	1 127	39,5
Organisation et méthodes (OM)		355	106	147	47	461	70,4	194	29,6	502	76,6	153	23,4
Programmes de bien-être social (WP)		730	282	378	165	1 012	65,0	544	35,0	1 108	71,3	447	28,7
Service d'information (IS)		379	223	444	277	602	45,5	721	54,5	823	62,2	500	37,8
Service extérieur (FS)		694	223	146	43	917	82,9	189	17,1	840	75,9	266	24,1
Services administratifs (AS)		3 933	1 817	3 173	1 997	5 750	52,6	5 173	47,4	7 106	65,1	3 814	34,9

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total

Temps plein	5 818	3 389	28 962	14 341	9 211	17,5	43 329	82,5	34 780	66,2	17 730	33,8	52 540
	• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Temps partiel	45	24	1 359	882	70	3,0	2 242	97,0	1 404	60,8	906	39,2	2 312
• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Total	7 046	3 947	34 186	17 247	11 003	17,6	51 477	82,4	41 232	66,0	21 194	34,0	62 480

Temps plein	21 320	7 219	2 974	990	28 556	87,8	3 965	12,2	24 294	74,7	8 209	25,3	32 521
	• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Temps partiel	130	119	167	136	249	44,9	306	55,1	297	53,8	255	46,2	555
• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Total	24 038	7 961	3 357	1 097	32 027	87,8	4 462	12,2	27 395	75,2	9 058	24,8	36 489

Temps plein	83 201	29 039	51 974	23 788	112 295	59,7	75 801	40,3	135 175	71,9	52 827	28,1	188 096
	• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Temps partiel	243	210	2 313	1 402	454	10,9	3 719	89,1	2 556	61,3	1 612	38,7	4 173
• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Total	89 237	31 071	59 061	27 401	120 390	58,2	86 529	41,8	148 298	71,7	58 472	28,3	206 919

Temps plein	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57,1	91 017	42,9	151 513	71,5	60 470	28,5	211 993
	• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Temps partiel	243	210	2 313	1 402	454	10,9	3 719	89,1	2 556	61,3	1 612	38,7	4 173
• Durée indéterminée	• Saisonnier	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée	• Période déterminée
Total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57,1	91 017	42,9	151 513	71,5	60 470	28,5	211 993

Notes : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.
- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Anglo- Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones		Total	
89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57,1	91 017	42,9
6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36,7	15 216	63,3
83 201	29 039	51 974	23 788	112 295	59,7	75 801	40,3
1 164	304	79	39	1 476	92,5	119	7,5
168	50	33	8	84,2	219	41	15,8
1 113	254	134	28	1 367	89,4	162	10,6
2 828	589	228	56	3 418	92,3	284	7,7
1 553	312	178	45	1 866	89,3	223	10,7
6 166	1 324	537	187	7 492	91,2	724	8,8
4 544	1 507	703	354	6 054	85,1	1 057	14,9
6 370	2 048	1 230	539	8 423	82,6	1 769	17,4
7 213	2 756	2 377	1 313	9 972	73,0	3 691	27,0
9 251	3 274	3 734	1 629	12 529	70,0	5 366	30,0
19 215	7 045	8 469	3 390	26 265	68,9	11 863	31,1
10 949	3 834	7 545	3 604	14 792	57,0	11 154	43,0
11 052	4 599	21 874	10 247	15 659	32,8	32 139	67,2
1 459	1 082	4 790	2 323	2 566	26,3	7 120	73,7
4	10	14	9	14	37,8	23	62,2
57	25	16	8	82	77,4	24	22,6
phones	phones	phones	phones	N.	%	N.	%
Anglo- Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones

1988 (dollars constants) ^a											
Hommes				Femmes				Total			
Anglo-phones		Franco-phones		Anglophones		Francophones		Anglophones		Francophones	
60	30	18	15	90	73,2	33	26,8	78	63,4	45	36,6
3 529	1 904	8 637	3 879	5 441	30,3	12 530	69,7	12 166	67,8	5 783	32,2
17 531	6 793	24 461	11 720	24 337	40,2	36 195	59,8	41 992	69,4	18 513	30,6
22 871	8 411	10 524	4 412	31 290	67,7	14 944	32,3	33 395	72,3	12 833	27,7
13 686	4 858	4 605	2 194	18 549	73,2	6 800	26,8	18 291	72,2	7 052	27,8
8 160	2 745	1 874	867	10 910	79,9	2 742	20,1	10 034	73,5	3 612	26,5
8 220	2 244	1 002	440	10 468	87,9	1 442	12,1	9 222	77,5	2 684	22,5
3 763	825	342	121	4 590	90,8	463	9,2	4 105	81,3	946	18,7
3 017	627	234	63	3 645	92,0	317	8,0	3 271	82,6	690	17,4
1 085	263	139	28	1 349	89,0	167	11,0	1 224	80,8	291	19,2
587	167	53	20	757	91,2	73	8,8	640	77,4	187	22,6
356	80	18	11	437	93,6	30	6,4	374	80,4	91	19,6
103	30	10	7	133	88,7	17	11,3	113	75,3	37	24,7
83	19	4	1	103	95,4	5	4,6	87	81,3	20	18,7
48	16	0	0	64	98,5	1	1,5	48	73,8	17	26,2
7	1	0	0	100,0	0	0	0,0	7	87,5	1	12,5
83 201	29 039	51 974	23 788	112 295	69,7	75 801	40,3	135 175	71,9	52 827	28,1
6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36,7	15 216	63,3	16 338	68,1	7 643	31,9
89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57,1	91 017	42,9	151 513	71,5	60 470	28,5
188 096	24 056	211 993	28,5								

[illegible]

		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
Ministère	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones
Affaires extérieures	1 829	679	1 068	574	2 508	60,4	1 643	39,6	2 897	69,8	1 253	30,2	4 151
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 663	300	1 980	400	1 965	45,2	2 383	54,8	3 643	83,9	700	16,1	4 348
Agence canadienne de développement international	314	286	189	389	600	50,9	578	49,1	503	42,7	675	57,3	1 178
Agence de promotion économique du Canada atlantique	94	29	75	40	123	51,7	115	48,3	169	71,0	69	29,0	238
Agriculture	5 847	1 640	2 390	841	7 491	69,9	3 233	30,1	8 237	76,9	2 481	23,1	10 724
Anciens combattants	726	649	1 367	761	1 377	39,2	2 133	60,8	2 093	59,7	1 410	41,3	3 510
Approuvisionnement et Services	2 683	1 719	2 639	2 037	4 402	48,5	4 678	51,5	5 322	58,6	3 756	41,4	9 080
Archives nationales du Canada	288	122	174	158	410	55,3	332	44,7	462	62,3	280	37,7	742
Bibliothèque nationale du Canada	101	49	230	139	150	28,9	369	71,1	331	63,8	188	36,2	519
Bureau canadien de la sécurité aérienne	78	24	34	35	102	59,6	69	40,4	112	65,5	59	34,5	171
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	1	17	20	2	5,1	37	94,9	18	46,2	21	53,8	39
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires	19	7	29	16	26	36,6	45	63,4	48	67,6	23	32,4	71
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	15	0	11	1	15	55,6	12	44,4	26	96,3	1	3,7	27
Bureau de services juridiques des pensions	26	9	73	19	35	27,3	93	72,7	99	78,0	28	22,0	128
Bureau des relations fédérales-provinciales	14	11	9	14	25	52,1	23	47,9	23	47,9	25	52,1	48
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	13	32	24	46	45	38,8	71	61,2	37	32,2	78	67,8	116
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	5	6	6	11	11	39,3	17	60,7	11	39,3	17	60,7	28
Bureau du Commissaire aux langues officielles	24	45	20	64	69	45,1	84	54,9	44	28,8	109	71,2	153
Bureau du Conseil privé	86	68	108	103	154	42,2	211	57,8	194	53,2	171	46,8	365
Bureau du surintendant des institutions financières	155	43	81	36	199	63,0	117	37,0	236	74,9	79	25,1	316
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	25	12	9	14	37	61,7	23	38,3	34	56,7	26	43,3	60
Commission canadienne des droits de la personne	42	15	69	47	57	32,9	116	67,1	111	64,2	62	35,8	173
Commission canadienne des grains	512	36	185	13	548	73,5	198	26,5	697	93,4	49	6,6	746
Commission canadienne des pensions	5	1	18	4	6	21,4	22	78,6	23	82,1	5	17,9	28
Commission d'appel de l'immigration	28	18	51	36	46	34,6	87	65,4	79	59,4	54	40,6	133
Commission de la Fonction publique	372	451	464	905	823	37,5	1 369	62,5	836	38,1	1 356	61,9	2 192
Commission de réforme du droit du Canada	3	6	7	19	9	25,7	26	74,3	10	28,6	25	71,4	35
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	26	28	37	42	60	42,9	80	57,1	63	47,4	70	52,6	140
Commission du tarif	11	3	6	10	14	46,7	16	53,3	17	56,7	13	43,3	30
Commission mixte internationale	15	0	9	1	21	53,8	18	46,2	24	96,0	1	4,0	39
Commission nationale des libérations conditionnelles	41	23	104	73	64	26,6	177	73,4	145	60,2	96	39,8	241
Communications	961	408	507	434	1 369	59,3	941	40,7	1 468	63,5	842	36,5	2 31

Lieu de travail										
Ontario (RCN) (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie- Britannique	Yukon	Territoires du Nord- Ouest	Étranger	Total		
									211 993 ^a	1 600
10	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0
113	0	0	0	0	0	0	0	0	113	0
952	138	22	23	66	122	10	0	0	952	0
674	0	0	0	0	0	0	0	0	674	0
284	0	0	0	14	1	0	0	0	284	0
0	27	17	14	17	17	0	0	0	0	0
649	245	236	4	5	1 423	13	29	1	5 454	1
1 670	3 204	369	161	451	994	10	3	13	9 482	13
4 637	4 391	1 198	391	1 181	1 938	0	0	0	17 920	0
3 714	1 432	486	301	421	544	287	15	16	8 460	16
153	0	0	0	0	0	0	0	2	156	2
637	147	42	23	51	67	1	6	6	2 860	6
21	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0
409	2 250	399	775	858	1 481	0	1	0	10 361	0
233	3	0	4	2	2	0	0	0	257	0
3 900	116	37	4	64	54	0	0	0	4 388	0
3 908	2 867	916	240	1 273	2 429	77	250	5	19 453	5
42	69	45	9	19	56	2	0	0	839	0
1 835	890	287	149	553	691	65	51	0	7 768	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0
3	2	0	0	0	0	0	0	0	5	0
51 736	33 600	9 036	5 463	12 710	19 849	871	927	1 600	211 993 ^a	5

Lieu de travail										
Ontario (RCN) (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie- Britannique	Yukon	Territoires du Nord- Ouest	Étranger	Total		
									211 993 ^a	1 600
68	14	5	7	8	8	0	2	0	163	0
1 689	995	266	219	398	551	28	63	0	6 387	0
5 502	3 597	953	657	1 579	2 184	105	179	35	23 271	35
8 577	3 511	1 486	950	2 214	3 177	182	192	116	35 821	116
10 116	6 539	1 755	1 079	2 209	3 592	196	178	341	41 645	341
9 046	5 455	1 504	845	1 905	3 160	146	142	370	35 837	370
6 317	3 648	1 079	642	1 523	2 405	87	66	327	24 825	327
4 886	3 369	883	460	1 352	2 024	56	48	186	20 195	186
3 465	2 780	740	386	955	1 695	48	31	127	15 166	127
1 763	1 621	320	202	491	929	20	24	83	7 677	83
301	271	45	16	75	122	3	2	15	1 151	15
51 736	33 600	9 036	5 463	12 710	19 849	871	927	1 600	211 993 ^a	1 600

9

Nombre d'employés selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1988

Ministère	Terre-Neuve	Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Lieu de travail
Grefité du Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0	
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0	
Justice	0	4	24	0	110	41	
Musées nationaux du Canada	0	0	0	0	0	283	
Office national de l'énergie	0	0	0	0	1	0	
Office national des transports du Canada	0	0	0	35	24	485	
Pêches et Océans	743	53	1 175	447	394	2	
Revenu national (Douanes et Accise)	62	5	253	278	1 866	143	
Revenu national (Impôt)	487	54	314	232	3 095	0	
Santé nationale et Bien-être social	65	29	233	110	785	13	
Sciences et Technologie	0	0	0	0	0	0	
Secrétariat d'État du Canada	16	12	139	44	342	1 323	
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales	0	0	0	0	0	0	
Service correctionnel du Canada	18	1	366	683	3 113	7	
Solliciteur général	0	0	0	1	12	0	
Statistique Canada	31	0	62	0	71	46	
Transports	1 523	226	1 614	1 004	3 100	16	
Travail	12	0	29	31	71	451	
Travaux publics	398	48	495	211	1 099	995	
Tribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0	0	0	
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	27	0	0	0	0	
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0	
Total	5 188	2 061	13 397	7 275	30 378	17 895	

Nota : L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.
 Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

Groupe d'âge	Terre-Neuve	Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Lieu de travail
Moins de 20 ans	1	2	21	0	15	12	
20—24	119	67	427	179	818	568	
25—29	660	229	1 268	730	3 730	1 863	
30—34	933	382	2 057	1 245	5 916	3 079	
35—39	1 024	401	2 568	1 531	6 535	3 568	
40—44	861	353	2 238	1 319	5 065	3 378	
45—49	597	208	1 553	856	3 271	2 199	
50—54	525	179	1 513	684	2 412	1 594	
55—59	323	127	1 126	465	1 851	1 032	
60—64	131	97	542	231	685	527	
65 et plus	13	15	83	35	80	75	
Total	5 188	2 061	13 397	7 275	30 378	17 895	

Nota : L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.
 Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance de l'employé ou le lieu de travail.

Lieu de travail

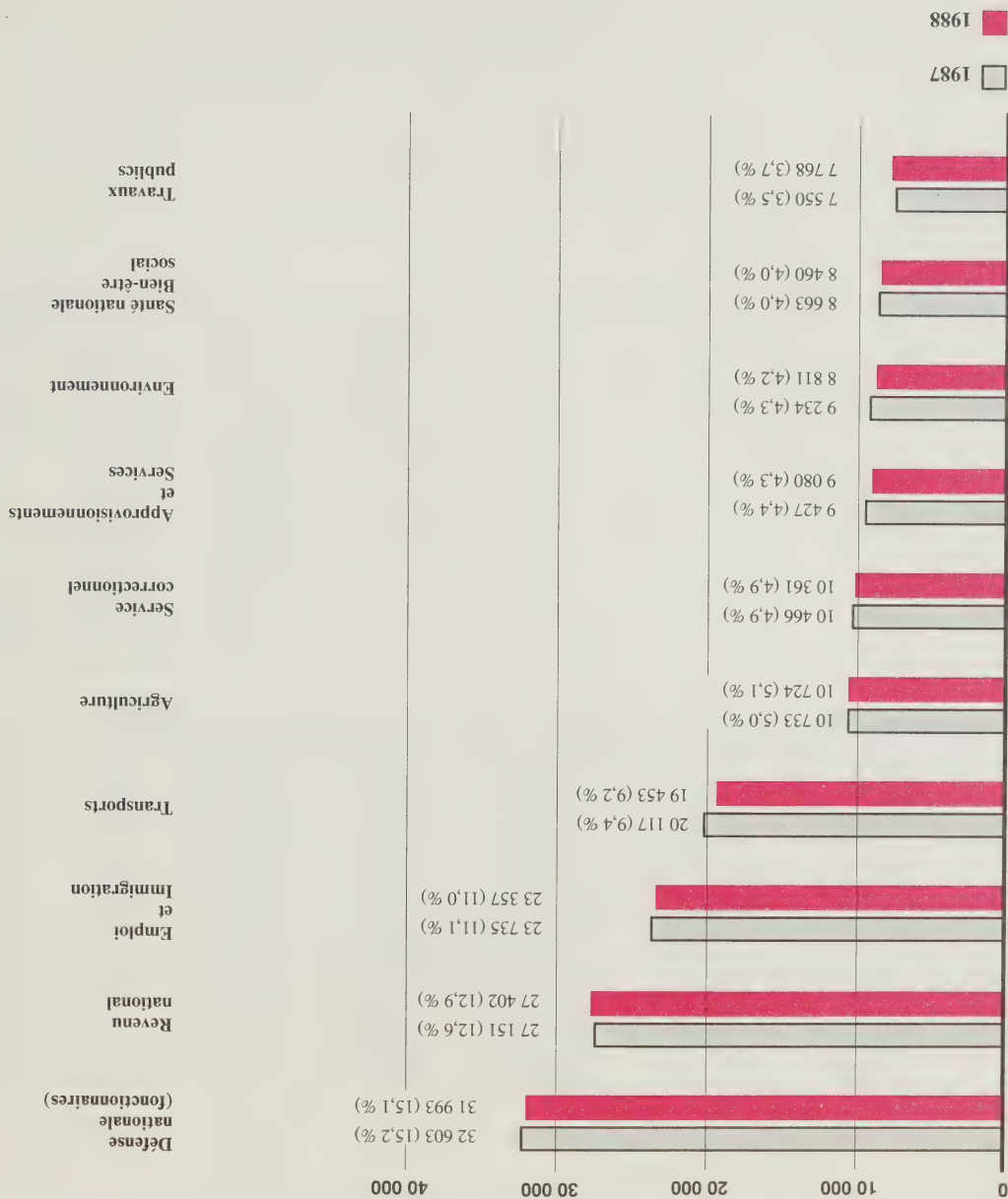
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Etranger	Total
2 395	61	9	5	20	26	0	0	1 326	4 151
50	509	465	437	471	401	0	173	1	4 348
1	0	0	0	0	0	0	0	112	1 178
13	0	0	0	0	0	0	0	1	238
2 846	1 639	608	789	1 032	796	1	1	18	10 724
229	395	148	102	59	214	0	0	0	3 510
2 206	485	170	57	244	315	2	2	16	9 080
618	18	12	0	7	11	1	0	2	742
207	0	0	0	0	0	0	0	0	519
102	5	10	0	8	9	0	0	0	171
39	0	0	0	0	0	0	0	0	39
69	0	0	0	0	0	0	0	0	71
0	3	20	0	0	4	0	0	0	27
7	24	7	5	8	18	0	0	0	128
44	0	0	0	0	0	0	0	0	48
116	0	0	0	0	0	0	0	0	116
28	0	0	0	0	0	0	0	0	28
126	3	4	0	4	0	0	0	0	153
354	1	0	0	0	0	0	0	0	365
231	63	5	0	0	6	0	0	0	316
60	0	0	0	0	0	0	0	0	60
117	12	7	0	7	8	0	0	0	173
0	224	260	21	8	175	0	0	0	746
3	3	0	0	0	2	0	0	0	28
51	29	8	0	0	17	0	0	0	133
1 509	84	40	14	59	53	8	31	0	2 192
31	0	0	0	0	0	0	0	0	35
140	0	0	0	0	0	0	0	0	140
30	0	0	0	0	0	0	0	0	30
22	22	0	0	0	0	0	0	0	39
121	25	0	27	0	12	0	0	0	241
1 557	167	75	26	50	133	2	4	2	2 310
65	0	3	0	0	5	0	0	0	85
6	0	0	0	0	0	0	0	0	7
0	0	3	0	0	3	0	0	0	385
131	0	0	0	0	0	0	0	0	131
725	1	0	0	0	0	0	0	0	732
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
123	250	68	36	86	105	0	0	0	2 137
48	0	0	0	0	0	0	0	0	50
166	10	4	0	5	7	0	0	0	210
71	0	0	0	0	0	0	0	0	71
5 392	5 428	1 330	362	2 434	3 739	1	11	36	31 993
66	0	0	0	0	0	0	0	0	66
338	5 956	942	694	1 420	2 563	36	82	21	23 357
3 671	59	18	25	361	105	7	27	4	4 634
304	2 037	484	349	1 099	766	103	188	3	8 811
1 474	129	75	47	31	50	4	8	12	2 272
819	2	0	0	0	0	0	0	1	826
1 152	175	207	369	322	487	18	30	0	3 311

Lieu de travail											
		Ministère	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)			
Affaires extérieures	1	0	0	0	5	2	42	251			
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0	0	0	111	13	274	1 211			
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	0	0	1	1 050			
Agence de promotion économique du Canada atlantique	45	18	60	100	0	0	0	1			
Agriculture	154	203	262	525	1 554	271	7	4 015			
Approuvisionnement et Services	84	16	304	463	698	18	46	46			
Archives nationales du Canada	0	0	0	0	0	0	0	312			
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	0	0	17			
Bureau canadien de la sécurité aéroenne	0	0	0	0	0	0	0	0			
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	0	0	0			
Bureau de la réglementation et des affaires réglementaires	0	0	0	0	0	0	0	1			
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0	0	0	1			
Bureau de services juridiques des pensions	3	25	9	5	17	0	0	0			
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	0	0	0	0			
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0	0	0			
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0	0	0	0			
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	0	0	0	0	0	1			
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	0	0	0	0			
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0	0	0	0			
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	0	0	0	0	5			
Commission canadienne des grains	0	0	0	0	0	0	0	0			
Commission canadienne des pensions	0	19	0	0	0	0	1	0			
Commission d'appel de l'immigration	0	0	0	0	0	0	0	1			
Commission de la Fonction publique	5	7	59	16	163	140	4	0			
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	0	0	0	0	0	0			
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0	0	0	0	0	0	0			
Commission du tarif	0	0	0	0	0	0	0	0			
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0	0	0	0			
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	0	0	0	0	0			
Communications	16	3	21	57	191	2	7	0			
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	0	0	0	1			
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	0	0	0	0	0	0			
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	3	0	4	371	0	0			
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0	0	0	0			
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	0	0	0			
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0	0	0	0			
Défense nationale (fonctionnaires)	389	246	5 749	1 295	4 251	1 325	0	0			
Élections Canada	0	0	0	0	0	0	0	0			
Emploi et Immigration	706	190	849	1 274	5 798	2 485	0	0			
Énergie, Mines et Ressources	212	57	667	173	958	1 403	0	0			
Environnement	12	14	39	49	297	2	0	0			
Expansion industrielle régionale	36	0	0	0	1	0	0	0			
Finances	0	0	0	0	0	0	0	0			
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	103	23	141	107	177	0	0	0			

L

Nota :—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Language officielle est le français.



Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

1988

Répartition des employés selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique.

Exigences linguistiques du poste

Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglais	Français	Anglais ou français	Total
Terre-Neuve	47	11	4 945	27	0	5 188
Île-du-Prince-Édouard	259	136	1 583	30	0	2 061
Nouvelle-Écosse	455	252	11 990	173	0	13 397
Nouveau-Brunswick	878	1 692	3 855	267	1	7 275
Québec (Sauf RCN)	1 302	14 423	86	23	210	30 378
Québec (RCN)	4 481	6 413	4 676	510	9	17 895
Ontario (RCN)	13 249	13 674	14 865	1 279	21	51 736
Ontario (Sauf RCN)	1 581	1 101	29 303	482	7	33 600
Manitoba	334	219	8 179	113	0	9 036
Saskatchewan	125	51	5 140	33	0	5 463
Alberta	222	129	11 855	156	0	12 710
Colombie-Britannique	251	117	18 770	175	0	19 849
Yukon	2	2	829	8	0	871
Territoires du Nord-Ouest	11	22	830	18	0	927
Étranger	202	135	191	9	0	1 600
Total	23 480	38 410	117 124	3 303	248	211 993

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

2 Modalité d'emploi

Nombre d'employés selon la modalité d'emploi, 1987 et 1988

Modalité d'emploi	1987	1988
Temps plein		
• Durée indéterminée	191 977	188 096
• Saisonnier	1 368	1 366
• Période déterminée	16 300	17 457
Total	209 645	206 919
Temps partiel		
• Durée indéterminée	4 055	4 173
• Saisonnier	71	65
• Période déterminée	965	995
Total	5 091	5 233
Total global*	214 930	211 993

* L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.
 Nota :—Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (11 767 en 1987 et 14 071 en 1988) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

3 Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique

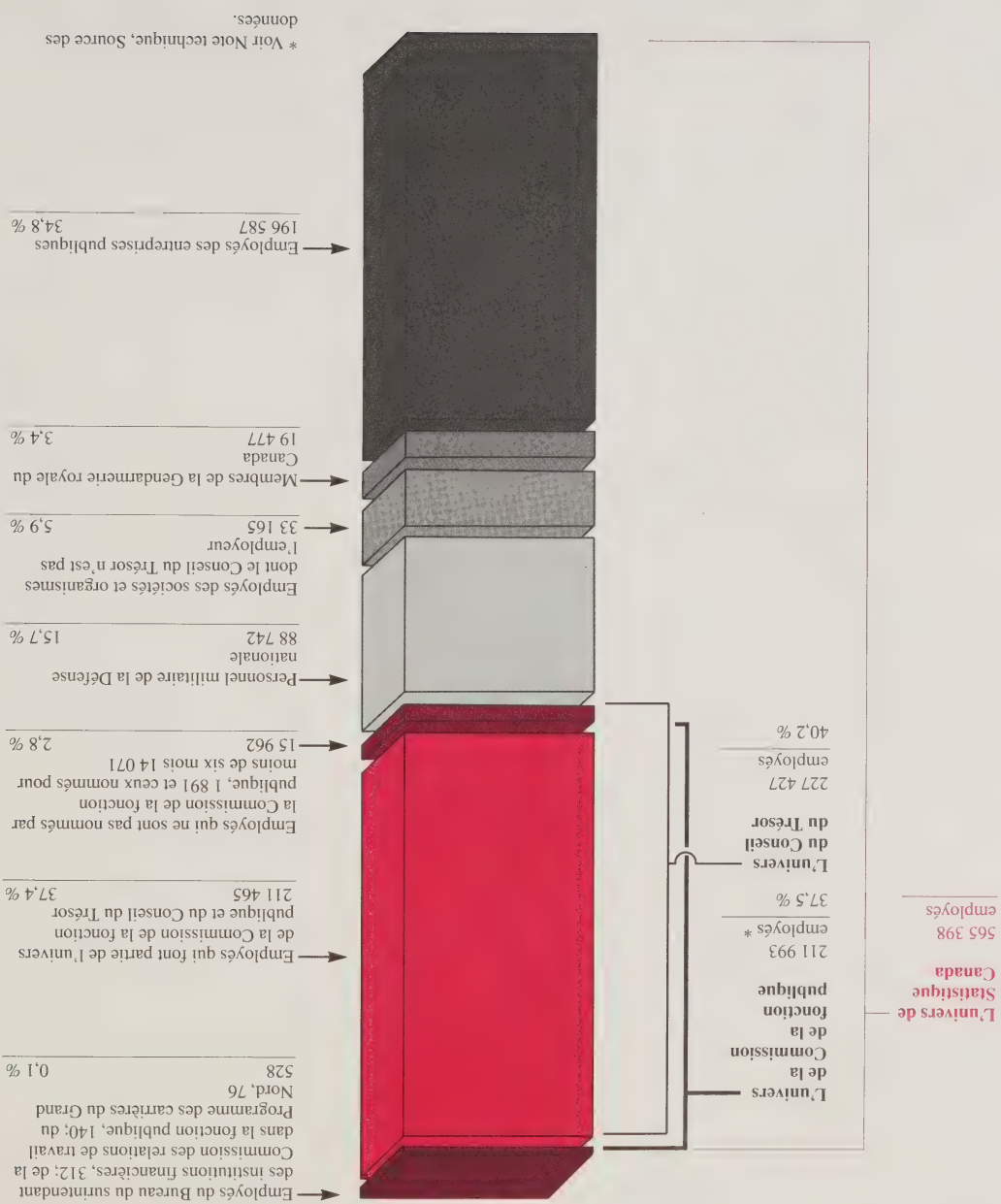
Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1988

Groupe d'âge	Anglo- Franco-phones	Anglo-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Moins de 20 ans	34	19	52	58	53	32,5	110
20—24	1 523	662	2 604	1 577	2 193	34,3	4 194
25—29	6 757	2 920	8 546	5 011	9 697	41,7	13 574
30—34	12 060	5 283	11 804	6 649	17 359	48,5	18 462
35—39	16 635	6 562	12 328	6 101	23 204	55,7	18 441
40—44	16 015	6 021	9 695	4 081	22 046	61,5	13 791
45—49	12 047	3 967	6 289	2 508	16 023	64,5	8 802
50—54	10 652	2 909	4 956	1 666	13 569	67,2	6 626
55—59	8 566	2 102	3 470	1 017	10 673	70,4	4 493
60—64	4 673	809	1 808	384	5 484	71,4	2 193
65 et plus	706	120	285	39	827	71,9	324
Total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57,1	91 017
						42,9	151 513
						71,5	60 470
						28,5	211 993

* L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 71.

Nota :—L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance de l'employé.

—Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.



loin, soit le Système d'information des titulaires, le

Système d'information des ressources de gestion, le

Système de gestion de l'information sur les

nominations et le Système d'information sur les

langues officielles. Le fichier statistique appliqué au

traitements des données une logique dite de « meilleure

source », ce qui permet de fournir l'information la plus

sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les

données de 1987 et de 1988 sur l'effectif, les

nominations et les cessations d'emploi, la modalité

d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour

1988 — et lui seul — provient du Fichier de

reportage sur la population du gouvernement du

Canada établi à partir des listes de paye du ministère

des Approvisionnement et Services au 31 décembre

1988. La Commission publie ce total afin de se

conformer à l'entente qui existe entre les usagers des

principaux systèmes d'information relatifs à la

diffusion des données sur l'effectif total.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de

la Commission sont tirées du Système d'information

des titulaires pour toutes les catégories

professionnelles à l'exception de la catégorie de la

gestion pour laquelle le Système d'information des

ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Nominations

Les données sur les nominations sont tirées du

Système de gestion de l'information qui contient les

nominations de la Commission par les ministères dans les rapports

donnés fournies par les ministères dans les rapports

d'opérations de dotation.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incompétence ou

incapacité et sur les révolutions de nominations sont

tirées des dossiers de la Commission. Les données sur

les mises en disponibilité pour la catégorie de la

gestion proviennent des dossiers de la Commission;

pour les autres catégories, elles proviennent du

Système d'administration des priorités qui contient

les données sur les bénéficiaires de priorités

statutaires et administratives. Quant aux données

provenant du Système d'information des titulaires,

Rapports entre les données

Le nombre de nominations à la fonction publique

en 1988, ajouté au nombre d'employés en 1987,

moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu

lieu en 1988, ne correspond pas à l'effectif de 1988.

Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973,

une période déterminée de moins de six mois n'ont

pas été enregistrées, en tant que nominations, pour

des raisons d'ordre pratique. Si ces employés, par la

suite, obtiennent une nouvelle nomination et

franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur

nomination est enregistrée à titre de nomination *au*

sein de la fonction publique (nomination d'une

personne faisant déjà partie de la fonction publique).

Groupe linguistique

Les statistiques concernant la première langue

officielle des employés sont dans la plupart des cas

tirées du Système d'information sur les langues

officielles décrit ci-après. En l'absence de données

de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la

gestion fait exception à cette règle puisque les

données pour cette catégorie sont tirées exclusivement

du Système d'information des ressources de gestion.

En 1988, le nombre d'inconnues quant à la langue

officielle est de 169 pour l'effectif, de 181 pour les

nominations et de 312 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues

officielles, établi en 1973, contient des données sur les

postes et leurs titulaires pour tous les ministères et

organismes dont les employés relèvent directement du

Conseil du Trésor.

Note technique

Nature des renseignements

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe et le groupe linguistique.

Univers de la Commission de la fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression fonction publique pour le distinguer de l'administration publique fédérale. Au sens où elle est entendue ici, la fonction publique exclut les employés suivants :

- employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois (à l'exception des graphiques E, F, et G);
- personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les administrateurs généraux;
- personnel des cabinets de ministères;
- membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;
- employés des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux comme le Conseil national de recherches du Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes d'employés. Les données relatives à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, au Tribunal canadien du commerce extérieur, au Conseil d'examen du prix des médicaments, au Tribunal d'appel des anciens combattants et au Ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest font donc maintenant partie des statistiques de ce rapport.

Effectif et années-personnes

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la fonction publique font état du nombre d'employés en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre d'employés de la fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au

relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données respectives de ces organismes peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données, par exemple, les données de la Commission — contrairement à celles du Conseil du Trésor et de Statistique Canada — tiennent compte, pour la catégorie de la gestion, des employés en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.

119	Cessations d'emploi
119	45. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
120	46. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail
122	47. Cessations d'emploi et motif
122	48. Cessations d'emploi, motif et lieu de travail
124	49. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, et lieu de travail
128	50. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique
129	51. Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe
130	52. Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe
130	53. Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
131	Appels
131	54. Appels et ministère
132	55. Appels et catégorie professionnelle
132	56. Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection
133	57. Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle
133	58. Méthodes de sélection, appels et lieu de travail
134	59. Méthodes de sélection, appels et ministère
136	Formation
136	60. Formation professionnelle et lieu de travail
136	61. Formation professionnelle et langue d'enseignement
137	62. Formation professionnelle et catégorie professionnelle
137	63. Formation linguistique
138	64. Formation linguistique et région

Note technique

Relèvés

Effectif en général

74	1. L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1988
74	2. Modalité d'emploi
75	3. Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique
76	4. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique
77	5. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique
78	6. Les 10 principaux ministères et leur effectif
79	7. Villes, sexe et groupe linguistique
80	8. Ministère et lieu de travail
82	9. Groupe d'âge et lieu de travail
84	10. Ministère, sexe et groupe linguistique
86	11. Traitement annuel en dollars constants et en dollars courants et en groupe linguistique
88	Effectif et catégories professionnelles
88	12. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique
90	13. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique
92	14. Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe
94	15. Catégorie professionnelle et lieu de travail
94	16. Catégorie de la gestion et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi
95	17. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique
96	18. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique
98	19. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique
100	20. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique
102	21. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique
104	22. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique
106	23. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique
107	Nominations
107	24. Nominations et modalité d'emploi
107	25. Nominations et catégorie professionnelle
108	26. Nominations à la fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
108	27. Nominations au sein de la fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
109	28. Nominations à la fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
109	29. Nominations au sein de la fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
110	30. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
110	31. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
111	32. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
111	33. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
112	34. Nominations et mobilité professionnelle
112	35. Nominations et mode de sélection
113	36. Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique
114	37. Nominations aux postes bilingues à dotation impérative
115	38. Nominations aux postes bilingues à dotation non impérative
116	39. Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné
116	40. Nominations de diplômés d'université et région
117	41. Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel
117	42. Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel
118	43. Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière
118	44. Nominations et Programme d'enseignement coopératif

1988

Exemptions particulières

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait six personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique afin qu'elles soient nommées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exclusion pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la Loi.

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
383	1988-02-29 à titre amovible	Jaffray Wilkins	Adjoint au conseiller spécial du Leader du gouvernement au Sénat et vice-président désigné de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique
2220	1988-09-22 à titre amovible	Mary E. Dawson	Sous-ministre associée, ministère de la Justice
2334	1988-10-07 à titre amovible	Jean-Claude Mercier	Conseiller spécial du ministre d'Etat (Forêts) et sous-ministre désigné des Forêts
2349	1988-10-07 à titre amovible	Noel Kinsella	Sous-secrétaire d'Etat associé
2357	1988-10-07 pour une période d'un an à compter du 15 janvier 1989	Sylvia Ostry	Conseillère spéciale auprès du Secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures
2558	1988-1-0-1 à titre amovible à compter du 1 ^{er} janvier 1989	Allan Gotlieb	Conseiller spécial auprès du Secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures et président du Conseil des arts du Canada

En 1988, après consultation avec les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exemption ou de renouvellement d'exemption suivantes. En outre, le règlement adopté en vertu d'un des décrets d'exemption a été modifié.

Décret n° 13 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1988-489, 17 mars 1988 — TR/88-45*

Ce décret facilite la nomination, pour une durée indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret de 1988 approuvant l'exclusion de personnes employées pour moins de six mois au ministère de l'Agriculture

C.P. 1988-1016, 26 mai 1988 —

DORS/88-303

Ce décret approuve l'exemption de l'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique de personnes employées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de l'Agriculture, dans les catégories technique, de l'exploitation et du soutien administratif, au cours de la période commençant le 1^{er} juin 1988 et se terminant le 31 mai 1990.

Le décret et le règlement permettent le recrutement efficace de personnes, souvent dans des endroits éloignés, pour répondre à des besoins ministériels à court terme. La justification de l'adoption du décret se fonde sur les impondérables de l'industrie agricole, notamment les conditions météorologiques, les maladies ou les ravages causés par les insectes, ainsi que les fluctuations du marché.

* Le préfixe TR (textes réglementaires) ou DORS (décrets, ordonnances et règlements statutaires) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret publié dans la Partie II de la Gazette du Canada.

Règlement sur l'embauchage à l'étranger, modifications

C.P. 1988-2159, 22 septembre 1988 — DORS/88-496

Plusieurs modifications à ce règlement, adopté en vertu du Décret d'exemption des employés embauchés à l'étranger, ont été approuvées. Les personnes engagées en vertu de ce décret sont recrutées et employées à l'étranger dans les postes, ambassades et établissements militaires du Canada. Un des articles du règlement a été abrogé parce qu'il était redondant. Trois modifications ont été apportées au libellé du texte pour en clarifier le sens.

Décret n° 14 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1988-2422, 17 octobre 1988 — TR/88-204

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret d'exemption concernant les programmes d'équité en matière d'emploi

C.P. 1988-2798, 22 décembre 1988 — DORS/89-30

Ce décret exempte certaines personnes et certains postes précis de l'application de quelques-unes des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique afin de faciliter la nomination d'autochtones, de membres des minorités visibles, de personnes handicapées et de femmes à certains postes de la fonction publique en vertu des cinq programmes d'équité en matière d'emploi qui s'appliquent à l'ensemble de la fonction publique. Ces programmes sont : le Programme national de perfectionnement des autochtones, le Programme des carrières du Grand Nord, OPTION : le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes et le Programme d'emploi des membres des groupes de minorités visibles.

Le décret et le règlement qui en découle sont en vigueur du 1^{er} janvier 1989 au 31 mars 1993.

Pêches et Océans		
Energie, Mines et Ressources	• Pouvoir de dotation pour le niveau 7 du groupe économique, sociologie et statistique (ES) et pour le niveau 2 du sous-groupe directeur de recherche du groupe de la recherche scientifique (SE-REM), 1988-05-13.	
Ministère de la diversification de l'économie	• Faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique pour des périodes déterminées afin de répondre à des besoins urgents précis, 1988-06-28.	1988-06-28
Ministère de la diversification de l'économie	• Faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique pour des périodes déterminées afin de répondre à des besoins urgents précis, 1988-06-28.	1988-06-28
Cour fédérale du Canada	• Pouvoir de recrutement externe pour des nominations pour une période déterminée au niveau 1 du groupe du soutien des sciences sociales (SI) pour des fonctions comme celles de commis légiste au service des juges de la Cour fédérale du Canada, 1988-07-01.	1988-08-11
Centre canadien de gestion		1988-09-15
Forêts Canada	• Pouvoir de dotation pour le niveau 2 du sous-groupe directeur de recherche du groupe de la recherche scientifique (SE-REM), 1988-09-15.	1988-09-22
Tribunal canadien du commerce extérieur		1988-10-01
Protection civile Canada		
Finances	• Pouvoir de dotation pour le niveau 7 du groupe économique, sociologie et statistique, 1988-10-16.	
Secrétariat du Conseil du Trésor		
Bureau du Contrôleur général		
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires		

Exemptions générales

L'article 41 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* autorise la Commission «à exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de toute ou d'une partie de la *Loi* si elle estime pareille application difficilement réalisable et contraire aux intérêts de la fonction publique». Toute décision en ce sens, tout comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Le paragraphe 37(1) de la *Loi* autorise le gouverneur en conseil, sur recommandation de la Commission, à statuer, par

règlement, sur le sort des postes ou des personnes qui tombent sous le coup de l'exemption prévue à l'article 41.

Les décrets d'exemption, judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins de gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exemption sont convenablement mis en application, la Commission continue ses activités de surveillance.

L'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique stipule que la Commission doit faire rapport annuellement des activités effectuées en vertu des paragraphes 6(1) et 6(4) de la Loi en rapport avec la délégation des pouvoirs et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la Loi.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère	Délégation initiale	Délégation de pouvoirs supplémentaires
Bureau du surintendant des institutions financières	1987-07-02	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir de dotation pour le niveau 4 du groupe du commerce (CO), 1987-07-02. • Pouvoir de recrutement externe pour les nominations aux niveaux 1 à 3 du groupe de l'actuariat (AC) et pour les nominations à des postes définis des niveaux 1 à 4 du groupe du commerce (CO), 1987-07-02. • Faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique pour des périodes déterminées afin de répondre à des besoins urgents précis, 1987-07-02. • Pouvoir de dotation, y compris le pouvoir de recrutement externe, pour les postes de niveaux 16 à 21 du groupe de l'exécution de la réglementation (RE), nouveau groupe fondé pour répondre aux besoins de ce ministère, 1988-04-01.
Bureau de la diversification de l'économie de l'Ouest	1987-08-04	<ul style="list-style-type: none"> • Faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique pour des périodes déterminées afin de répondre à des besoins urgents précis, 1987-08-04. • Pouvoir de faire des évaluations de langue seconde. • Pouvoir de faire des évaluations de langue seconde.
Tribunal d'appel des anciens combattants	1987-09-14	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir de faire des évaluations de langue seconde.
Office national des transports du Canada	1988-01-01	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir de faire des évaluations de langue seconde.
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	1988-02-01	
Bureau canadien de la sécurité aérienne		<ul style="list-style-type: none"> • Faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique pour des périodes déterminées afin de répondre à des besoins urgents précis, 1988-03-14.

entre l'administration fédérale et les milieux d'affaires canadiens, ce qui constitue son objectif principal. Un comité consultatif qui relève directement du premier ministre en assure la surveillance; il se compose de présidents-directeurs généraux de grandes entreprises, d'administrateurs généraux de certains ministères à vocation économique et, en qualité de membres de droit, du greffier du Conseil privé, du Secrétaire du Conseil du Trésor et de la présidente de la Commission de la fonction publique.

Conformément à ce programme, des cadres de direction prometteurs des niveaux supérieurs venant exclusivement de l'administration publique fédérale et des milieux d'affaires sont échangés pour des durées précises. Outre son objectif principal qui consiste à favoriser l'échange d'idées et de connaissances spécialisées entre ces cadres, le programme d'échange offre aussi aux participants des perspectives intéressantes de perfectionnement par l'entremise des affectations stimulantes qu'il rend possibles. Depuis le lancement du programme, 28 affectations de cadres de direction ont eu lieu. Le but visé est d'avoir en tout temps 30 affectations en cours.

P Nombre de cours donnés par la Commission selon le domaine de cours

Domaine de cours	1985		1986		1987		1988	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Orientation en gestion ^a	67	9,0	56	7,6	54	6,5	55	6,4
Théorie et pratiques de gestion	184	24,9	198	26,6	202	24,2	232	27,2
Informatique	133	17,9	153	20,7	172	20,6	171	20,1
Gestion financière	103	13,9	87	11,8	84	10,1	86	10,1
Gestion du matériel	22	3,0	20	2,7	22	2,6	23	2,7
Colloques ^b	56	7,5	34	4,6	68	8,0	73	8,6
Gestion du personnel	133	17,9	147	19,9	190	22,8	172	20,2
Approche systémique en formation	8	1,1	8	1,1	9	1,1	6	0,7
Perfectionnement personnel	33	4,4	33	4,5	30	3,6	30	3,5
Vérification	3	0,4	4	0,5	4	0,5	4	0,5
Total	742	100,0	740	100,0	835	100,0	852	100,0

^a Inclut les cours en gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

^b Cours traitant de questions d'actualité qui intéressent les gestionnaires.

L'expression écrite l'orientation nécessaire sur les plans des éléments de grammaire, du style et de la structuration en paragraphes.

Par ailleurs, la Commission a réalisé des projets d'ordre international. À titre d'exemple, ses services de consultation ont élaboré un cours sur mesure pour des fonctionnaires thaïlandais dans le cadre d'une entente avec l'Agence canadienne de développement international (ACDI), cours qui portait sur la gestion au secteur public. De plus, en collaboration avec le Groupe DAP Inc., la Commission a contribué à la préparation d'une proposition pour la mise sur pied d'un institut de gestion au Malawi, institut qui permettra à ce pays africain de former les cadres supérieurs et intermédiaires de sa fonction publique.

Enfin, la Commission a continué à offrir aux organisations autochtones qui en font la demande des cours de formation professionnelle adaptée à leurs besoins. Par exemple, à la suite d'une demande de l'administration régionale des Cris (Nord du Québec), trois programmes de formation ont été conçus pour répondre aux besoins spécifiques de ses bandes : un programme en gestion financière, un programme en micro-finance et un programme de base en gestion. En plus d'aider les communautés autochtones à mieux s'outiller pour prendre en main la conduite de leurs affaires, de tels programmes ont aussi pour effet de contribuer à l'établissement d'un bassin d'autochtones formés en gestion des services publics. Ainsi, en plus de servir à maintenir un effectif compétent, les programmes de formation contribuent à la mise en œuvre des politiques de recrutement de la Commission.

Perfectionnement de la gestion

En vue d'assurer un niveau élevé de compétence chez les gestionnaires, la Commission administre aussi des programmes de perfectionnement dont Échanges Canada, Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale et le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP).

Programme Cours et affectations de perfectionnement

L'identification et le perfectionnement de la compétence en gestion qui nécessitent des mesures à la fois planifiées et coordonnées représentent une préoccupation constante pour la fonction publique. Par le biais du programme Cours et affectations de perfectionnement, la Commission aide les ministères et agences à préparer les futurs cadres à faire face au milieu de travail toujours complexe et changeant de la fonction publique.

Le programme a célébré son vingtième

anniversaire en 1988 et ne cesse d'être l'un des instruments les plus efficaces dont disposent les ministères pour dépister dans leurs rangs les fonctionnaires les plus prometteurs pour occuper des postes de gestion supérieure et de direction. Grâce à ses techniques d'évaluation rigoureuses, le programme a permis, depuis son lancement, de désigner quelque 1 268 participants, dont 275 femmes, qui ont ensuite pris part à un programme de perfectionnement structuré comprenant un cours en résidence d'une durée de neuf semaines, suivi d'une période d'emploi échelonnées sur une période de cinq ans.

Sur les 1 083 participants, dont 183 femmes, qui ont terminé le programme, 352, dont 44 femmes, ont atteint un groupe équivalent aux cadres de direction. De ce nombre, l'on en compte également 294, dont 52 femmes, ayant atteint un groupe équivalent à la gestion supérieure.

Programme Échanges Canada

Le programme Échanges Canada est un programme qui lui aussi favorise l'éclosion du talent des fonctionnaires de même qu'une plus grande connaissance et une meilleure compréhension entre les secteurs public et privé. En vertu de ce programme, les fonctionnaires des rangs supérieurs et intermédiaires sont affectés temporairement dans des entreprises privées, des établissements d'enseignement, des sociétés d'État, des organismes à but non lucratif, des institutions bénévoles, ou encore à d'autres paliers de l'administration publique. En contrepartie, des représentants de ces secteurs sont détachés à la fonction publique. Grâce à ce programme, les participants acquièrent de l'expérience dans des milieux de travail différents, ce qui leur permet d'atteindre leurs propres objectifs professionnels tout en contribuant à répondre aux besoins d'ensemble de l'organisme d'attache d'une part et de l'organisme d'accueil d'autre part.

Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale

Le Programme d'échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale, lancé en avril 1987, a contribué jusqu'ici à renforcer les liens et à améliorer la compréhension

Québec à Montréal, en 1987. La Commission poursuit d'ailleurs ses efforts afin d'obtenir de pareils protocoles dans toutes les provinces canadiennes.

L'année 1988 aura vu également l'établissement du Centre canadien de gestion et la mise en œuvre d'un nouveau programme de formation linguistique.

Le Centre canadien de gestion, qui devrait dès 1989 relever du vice-premier ministre, regroupera tous les programmes de formation et de perfectionnement des cadres supérieurs, à l'exception de la formation linguistique. Le Centre se consacra principalement à la formation, à l'orientation et au perfectionnement des gestionnaires supérieurs de l'administration fédérale. Il englobera le Centre de perfectionnement des cadres de Touraine et tirera parti des programmes déjà en place. Il aura également les ressources pour entreprendre des recherches en gestion et mettre au point des études de cas. Les chercheurs et les enseignants du Centre canadien de gestion poursuivront les efforts entrepris depuis plus de 20 ans par la Commission pour s'assurer que les gestionnaires supérieurs reçoivent une formation qui va de pair avec l'évolution des sciences de la gestion.

Par ailleurs, un programme de formation linguistique a été mis en œuvre en 1988. La (GRC) ont signé une entente prévoyant l'établissement du projet PFLC (Programme de formation linguistique des cadets), qui vise à permettre aux recrues de la GRC d'acquiescer un certain niveau de bilinguisme dès le début de leur formation policière.

La clientèle

Le nombre de participants aux cours de la Commission est demeuré à peu près le même en 1988 qu'en 1987. Le Programme de la formation linguistique a accueilli 18 846 participants en 1988 comparativement à 20 430 en 1987. Par ailleurs, 12 622 participants ont fréquenté les cours du Programme de la formation du personnel en 1988, alors qu'il y en avait eu 12 367 en 1987. Les relevés 60, 61, 62, 63 et 64 de la section des statistiques donnent plus de détails sur le nombre de participants auxquels la Commission a pu offrir ses services.

Les défis de l'avenir

L'apprentissage assisté par ordinateur

L'informatique appliquée a révolutionné les procédés de fabrication, le travail de bureau et les communications; elle pourrait tout aussi bien avoir une incidence d'égal importance sur l'enseignement et l'apprentissage. L'informatique et plus

Bureautique

Dans le domaine de l'informatique, le projet qui retient le plus l'attention n'est pas l'enseignement assisté par ordinateur, mais plutôt la bureautique. Par bureautique, on entend l'automatisation et l'intégration de fonctions administratives. Depuis 1987, la Commission a mis sur pied un projet de bureautique au sein même de sa Direction générale des programmes de formation. Ce projet, qui devrait arriver à terme au cours de l'hiver 1989, a pour objectif de servir de base à l'enseignement de la bureautique. Une fois réalisé, le projet permettra de documenter des études de cas sur la mise en œuvre de systèmes informatiques et, surtout, de permettre aux participants aux cours de la Commission d'expérimenter la bureautique de manière active et réaliste.

Clientèle élargie

En 1988, la Commission a continué de prendre des mesures pour élargir le champ de sa clientèle. À ce titre, il faut citer des projets d'ordre international, la prestation de services de formation aux employés de bandes indiennes et la préparation d'un cours destiné à aider les analphabètes fonctionnels.

En ce qui concerne l'alphabétisme fonctionnel, la Commission s'est engagée à fournir aux fonctionnaires qui éprouvent des difficultés dans

satisfaction. Ce n'est pas le seul indicateur de la qualité des cours, mais il constitue néanmoins une excellente source d'information et de dépistage des problèmes éventuels.

Les plus récentes données indiquent que la satisfaction des participants à la formation professionnelle est d'environ 95 % et qu'elle croît régulièrement depuis près de cinq ans. Du côté de la formation linguistique, quelque 85 % des participants se disent satisfaits des cours qu'ils suivent.

À l'évaluation faite par les participants, il faut ajouter celle des enseignants faite au moyen d'un système qui tient compte des résultats obtenus et d'un contrôle régulier de la qualité de l'enseignement. Pour ce faire, des spécialistes des programmes de formation vont observer régulièrement chaque enseignant afin de s'assurer que les techniques et méthodes employées correspondent bien aux normes de la Commission. De plus, tous les gestionnaires des programmes de formation participent directement à ce contrôle et vont régulièrement donner et observer des cours en salle de classe.

La formation : un monde en évolution

La Commission doit fréquemment ajouter de nouveaux cours à son calendrier et s'adapter ainsi aux priorités gouvernementales. La Commission a donc élaboré et présenté en 1988 des cours sur le leadership situationnel, la croissance personnelle, la santé-sécurité, le problème du harcèlement sexuel en plus d'un cours pour les conseillers en communications. Ces cours viennent s'ajouter à un calendrier déjà bien chargé et témoignent du dynamisme de la formation professionnelle qui tient compte des priorités des institutions fédérales.

Le Programme de la formation linguistique se prépare à répondre aux demandes de cours spécialisés, taillés sur mesure pour la clientèle. Par ailleurs, la nouvelle politique sur la formation linguistique, émise par le Conseil du Trésor en novembre 1988, ne manquera pas d'apporter au cours des prochaines années certains changements aux niveaux de la clientèle présentement servie et du mode de fonctionnement utilisé pour ce faire. La Commission doit non seulement tenir compte des priorités courantes de l'administration fédérale, mais également s'adapter à l'évolution des domaines de connaissances, répondre à l'environnement et répondre aux exigences de programmes gouvernementaux spécifiques.

Ainsi, pour répondre aux besoins des agents financiers, la Commission a élaboré le premier cours du nouveau programme d'études de gestion financière. Ce programme d'études est élaboré sous le

parrainage du Bureau du Contrôleur général et est destiné explicitement aux spécialistes de la gestion financière (FI). La décision de créer ce nouveau cours fait suite aux résultats de l'analyse occupationnelle du groupe de la gestion financière et devrait permettre de répondre exactement aux besoins des membres de ce groupe.

Par ailleurs, à la suite des recommandations du Comité consultatif sur la gestion de l'information, la Commission a commencé l'élaboration d'un nouveau cours en informatique destiné aux gestionnaires. Beaucoup moins technique que les autres cours d'informatique, ce cours devrait permettre aux gestionnaires d'apprendre à utiliser l'informatique dans le processus de prise de décisions. Ainsi, la formation en informatique est maintenant orientée vers l'usage de l'informatique et non plus vers le technicien.

Enfin, la Commission a aussi élaboré un nouveau cours de base en statistiques appliquées. Ce cours, d'orientation nettement administrative, a été préparé grâce à la collaboration de spécialistes de Statistique Canada.

Dans le domaine de la formation linguistique, le nouveau *Programme de base de français au travail* retient particulièrement l'attention. Fondé sur les approches notionnelle et communicative, il propose aux participants l'étude de la langue à partir des grandes notions de la communication dont le temps, l'espace, la quantité. Le contenu, tant langagier que notionnel, est axé sur la langue de travail des fonctionnaires, en vue de favoriser le développement de la capacité à communiquer en français dans l'accomplissement de tâches professionnelles.

Les programmes de formation ne peuvent pas évoluer en vase clos; pour que les enseignants et les spécialistes soient au courant de ce qui se produit dans leur domaine, il leur faut être en communication avec leurs collègues de l'extérieur de la fonction publique. C'est dans ce contexte que des spécialistes de la formation linguistique sont allés présenter à leurs collègues américains à Washington, les réalisations de la Commission dans le domaine de la mesure de l'aptitude à apprendre une langue.

Par ailleurs, en vue d'établir des liens plus durables avec le milieu universitaire, la Commission a signé, en 1988, une entente avec l'Université d'Ottawa, selon laquelle les étudiants admis aux programmes de la Faculté d'administration pourront obtenir certains crédits pour des études faites dans le cadre des programmes de la Commission, incluant le cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP). Ce protocole confèrera une légitimité plus grande aux cours de la Commission. Il s'agit du deuxième protocole du genre, le premier ayant été signé avec l'Université du

En plus de recruter à l'extérieur les meilleurs candidats possibles pour assurer la relève et maintenir ainsi le haut niveau de compétence de la fonction publique, la Commission accorde toujours autant d'importance aux programmes de formation et de perfectionnement des fonctionnaires. En effet, la Commission est convaincue que le recrutement et le maintien d'un effectif compétent, d'une part, et l'excellence des programmes de formation, d'autre part, sont des concepts interdépendants et tout aussi essentiels.

Pour atteindre l'objectif que s'est fixé la Commission en la matière, soit conserver un effectif compétent, les programmes de formation, tant linguistique que professionnelle, doivent être régulièrement modifiés en fonction des nouvelles orientations gouvernementales, du progrès de la technologie et de l'évolution des méthodes et techniques pédagogiques. La Commission poursuit ce but en offrant depuis plus de 20 ans une formation linguistique, professionnelle, technique et en gestion en conformité avec les dispositions de son mandat et les pouvoirs que lui a délégués le Conseil du Trésor. Cette formation est offerte aussi bien dans la région de la Capitale nationale que dans les régions et dans les localités où le volume de la clientèle le permet.

À la recherche de la qualité

La Commission s'efforce d'améliorer constamment la qualité de ses programmes et d'offrir des cours adaptés aux besoins de ses clients. La Commission a élaboré puis mis en pratique au cours des cinq dernières années une approche systémique en formation (ASF), soit un cadre de gestion qui régit le groupement et l'agencement planifiés de toutes les activités liées à la formation, la conception et la validation des cours, la prestation, l'évaluation et la validation de la formation et la prise de décisions.

En 1988, la Commission a poursuivi deux importantes analyses de professions commentées en 1987: il s'agit de l'analyse de la fonction gestion des communications, terminée en 1988, et celle de la collectivité de l'administration du personnel, qui sera terminée au printemps 1989. Grâce à ces analyses, les spécialistes des programmes de formation sont en mesure d'établir un rapport entre les contenus des cours et les exigences des emplois identifiés par les personnes qui font effectivement le travail et ainsi d'améliorer la qualité des cours de formation de la Commission.

La Commission n'avait utilisé l'approche systémique en formation jusqu'à présent que pour ses programmes de formation professionnelle, technique et de gestion. La Commission a maintenant décidé de se servir de cette approche dans l'élaboration de tous

ses nouveaux cours de langue. Grâce au travail de ses spécialistes de l'enseignement des langues officielles, elle a pu terminer en 1988 l'adaptation de l'approche systémique à la formation linguistique. L'année 1988 a donc vu l'élaboration du premier cours de langue conçu selon les principes de l'approche systémique, cours destiné aux contrôleurs aériens francophones et qui sera livré à Transports Canada dans le courant de l'année 1989. Par ailleurs, la rédaction d'un manuel qui servira dorénavant de guide à l'élaboration de tous les cours de langue de la Commission est terminée. Ce manuel doit être publié dans les deux langues officielles en 1989.

Dans le cadre de ses responsabilités en matière de formation professionnelle et de formation en gestion, la Commission prévoit terminer, d'ici le 31 mars 1992, la conception et la prestation de programmes de formation qui rehausseront de façon manifeste la compétence au travail de 90 % des fonctionnaires qui participeront à des cours de la Commission et appliquer ces programmes par la suite. Afin d'évaluer l'atteinte de cet objectif et de s'assurer de l'efficacité d'ensemble du système ASF ainsi que de la formation dispensée, les agents de la Commission retourneront sur les lieux de travail et, par le truchement de la méthode de validation, recueilleront les réactions d'anciens participants aux cours et de leurs superviseurs.

À ce jour, la Commission a validé 19 de ses cours de gestion et de formation professionnelle, y compris les cours du Programme d'orientation en gestion à l'intention de cadres de direction, des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et des superviseurs. Les résultats des études de validation démontrent que l'approche systémique en formation a grandement permis d'améliorer la qualité et l'efficacité de la formation offerte par la Commission. En plus, la Commission prend plusieurs autres mesures pour être certaine de livrer des cours d'excellente qualité, dont l'évaluation de la formation, qui fait appel à l'interaction des décisions de gestion avec diverses méthodes d'évaluation. Les conclusions et recommandations concernant l'efficacité des cours de la Commission se fondent sur plusieurs activités connexes, notamment les évaluations de fin de cours et celles de la fin de chaque session. L'évaluation formelle des enseignants, l'évaluation exhaustive de tous les cours pilotes, la mise à l'épreuve ou l'évaluation des objectifs d'apprentissage, et la validation, c'est-à-dire l'évaluation à la fin des cours de l'incidence de la formation sur le rendement au travail.

Afin d'avoir une idée très précise de la qualité des cours de formation qu'elle donne, la Commission demande aux participants de répondre à un questionnaire, ce qui lui permet, entre autres moyens, de vérifier systématiquement leur degré de

Participation anglophone et francophone par catégorie – RCN



Catégorie	Anglo-phones	Franco-phones
Gestion	79,1	20,9
Scientifique et professionnelle	76,9	23,1
Administration et service extérieur	64,0	36,0
Technique	74,6	25,4
Sous-total Agents	69,6	30,4
Soutien administratif	54,2	45,8
Exploitation	51,5	48,5
Sous-total Soutien	53,8	46,2
TOTAL	63,2	36,8

En conclusion, dans la région où sont situés la plupart des bureaux chefs de ministères et organismes, les francophones restent sous-représentés dans les postes d'agents, notamment dans les catégories scientifique et professionnelle (23,1 %) et de la gestion (20,9 %). Par contre, dans les niveaux du soutien, les francophones sont surreprésentés (46,2 %). Bien qu'il soit normal de constater un

certain écart dans les taux de participation, compte tenu des zones de recrutement différentes selon que l'on cherche à combler des postes des niveaux du soutien ou d'agents, celui relevé dans la région de la Capitale nationale demeure tout de même trop prononcé. Depuis plusieurs années, au lieu d'amoindrir cet écart, le recrutement a plutôt tendance à l'amplifier. En 1988, par exemple, les recrues d'expression française constituaient 30,5 % des nouveaux agents dans la région de la Capitale nationale, et 46 % des nouveaux employés de soutien.

Il s'ensuit que les ministères devront, en collaboration avec la Commission, porter une attention particulière à la question du recrutement dans les régions de la Capitale nationale et du Québec.

La Commission accentuera également ses contacts avec les établissements d'enseignement, les associations professionnelles et les diverses associations représentant les groupes minoritaires afin de diversifier ses services de recrutement et d'améliorer ses présentations aux ministères.

Participation anglophone et francophone par catégorie – Québec

Catégorie	%	%
Gestion	7,7	92,3
Scientifique et professionnelle	17,0	83,0
Administration et service extérieur	5,5	94,5
Technique	6,9	93,1
Sous-total Agents	8,3	91,7
Soutien administratif	2,6	97,4
Exploitation	3,8	96,2
Sous-total Soutien	3,1	96,9
TOTAL	5,6	94,4

La région de la Capitale nationale reste aussi une préoccupation de la Commission pour ce qui est de la participation équitable. Si le taux de participation francophone (36,8 %) est plus élevé que la proportion de la population active francophone (32,2 %), il n'en demeure pas moins que de sérieux déséquilibres persistent entre les diverses catégories. Alors que les francophones comptent pour 30,4 % des niveaux d'agents, ils constituent 46,2 % des employés dans les niveaux de soutien.

Des déséquilibres du même ordre relevés dans le recrutement au Québec ces dernières années ont amené la mise sur pied en 1987 d'un comité spécial chargé de trouver des moyens d'accroître le recrutement d'anglophones, surtout dans les niveaux de soutien. Ce comité spécial, présidé par un Commissaire, regroupe des représentants de dix des Commissaires comptant le plus d'employés dans la région, du Bureau du Commissaire aux langues officielles, du Secrétariat au Conseil du Trésor et des associations représentant les Québécois d'expression anglaise. Le comité s'est réuni deux fois au cours de 1988 pour évaluer les résultats préliminaires des mesures qu'il avait recommandées pour accroître le recrutement des anglophones. Si dans l'ensemble le taux de recrutement d'anglophones au Québec est resté stationnaire à 7,7 % en 1988, il est passé de 3,8 % à 4,1 % dans les niveaux de soutien.

Dans le domaine des langues officielles, l'événement marquant de 1988 fut sans conteste la promulgation, en septembre, de la nouvelle *Loi sur les langues officielles*. La *Loi* de 1988 reprend le principe de la pleine participation des francophones et des anglophones énoncé dans la *Résolution parlementaire* de 1973. La nouvelle *Loi*, à l'instar de la *Résolution*, stipule que la participation équitable des Canadiens d'expression française et des Canadiens d'expression anglaise doit s'accomplir dans le plein respect du principe du mérite.

La nouvelle *Loi* reconnaît que le niveau de participation des francophones et des anglophones puisse varier d'une institution fédérale à l'autre en raison du mandat respectif de chacune, de sa clientèle propre et de l'emplacement de ses bureaux.

En tenant compte de la clientèle et du mandat d'un organisme, reconnaît implicitement que les francophones sont concentrés au Québec, au Nouveau-Brunswick et dans certaines parties de l'Ontario. Or, comme le recrutement à la fonction publique se fait surtout sur une base locale ou régionale, il ne serait pas réaliste de s'attendre, par exemple, à des taux globaux de participation francophone au sein des bureaux fédéraux implantés dans des régions majoritairement anglophones ou à des taux de participation anglophone dans les bureaux québécois des divers ministères analogues à ceux de leur participation respective dans le reste du pays.

Ainsi, dans la région de la Capitale nationale, où 32 % de la population est francophone, il n'est pas surprenant que les organismes qui y ont exclusivement ou presque exclusivement leurs bureaux puissent avoir une proportion d'employés francophones couvrant principalement en même temps, les ministères anglophones ont un taux de participation anglophone supérieur à celui de la collectivité anglophone au pays.

Il est aussi essentiel d'analyser la participation des deux collectivités de langue officielle sur une base régionale parce que la répartition de l'effectif fédéral sur le territoire canadien diffère de celle de la population en général. Ainsi, si la région de la Capitale nationale compte à peine 3 % de la population canadienne, ce sont 33 % des fonctionnaires qui s'y trouvent concentrés.

La participation régionale

À la fin de 1988, le taux de participation des groupes minoritaires de langue officielle au sein de la fonction publique était, dans la plupart des régions, semblable aux pourcentages au sein de la population active. Par exemple, en Saskatchewan, où la population active compte 1,2 % de francophones, 1,6 % des fonctionnaires fédéraux sont francophones. De même, en Nouvelle-Écosse, où la population active francophone est de 3,2 %, le taux de participation des francophones s'élève à 3,7 %, tandis qu'au Yukon, ces proportions sont respectivement de 1,5 % et 1,2 %.

La situation au Nouveau-Brunswick, source de préoccupations par le passé, s'est nettement améliorée. Au cours des cinq dernières années, la participation francophone au sein de la fonction publique est en effet passée de 25,6 % à 30,4 %, ce qui se rapproche de la proportion francophone de la main-d'œuvre active de la région, soit 32 %. De plus, au Nouveau-Brunswick, la participation francophone est semblable dans les regroupements des niveaux d'agents et de soutien. Le même équilibre se retrouve dans le recrutement avec un taux de 34,8 % de recrues francophones aux niveaux de soutien en 1988. 32,8 % aux niveaux de soutien en 1988.

La seule région où le taux global de participation de la minorité linguistique demeure très inférieur à sa proportion de la population est le Québec (région de la Capitale nationale exclue) où les anglophones constituent 14,6 % de la population active, mais n'occupent que 5,6 % des postes de la fonction publique fédérale. Alors qu'une attention spéciale au recrutement depuis 1982 a permis de freiner le déclin du taux de participation des anglophones à la fonction publique fédérale au Québec, ce taux est resté fixe au cours des quatre dernières années. Tel que souligné dans des rapports annuels antérieurs, l'âge demeure un facteur important de la situation au Québec. En effet, les fonctionnaires anglophones sont en moyenne plus âgés que leurs collègues francophones et prennent leur retraite dans une proportion supérieure à celle de leur entrée à la fonction publique.

Contrairement à la situation qui prévalait au Nouveau-Brunswick, la participation anglophone au Québec accuse de sérieuses disparités entre les niveaux d'agents et de soutien. Ainsi, en 1988, les anglophones occupent 8,3 % des postes d'agents mais seulement 3,1 % des postes de soutien.

en cours d'emploi, et met l'accent sur le recrutement aux postes d'agents et de gestionnaires afin d'augmenter la représentation des autochtones. Le programme comprend aussi des bourses d'études ainsi que des affectations aux gouvernements territoriaux et aux administrations de bande.

En 1988, 31 participants, dont 13 femmes et 18 hommes, ont bénéficié d'une affectation dans un ministère fédéral dans le cadre du Programme des carrières du Grand Nord. En outre, 41 participants ont terminé le Programme en 1988, pour un total de 165 au cours des cinq dernières années.

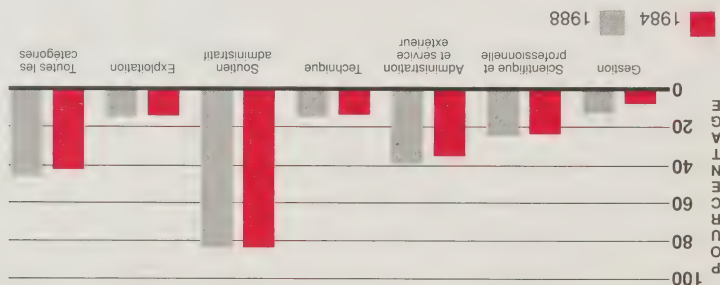
Le Programme national de perfectionnement des autochtones

Le Programme national de perfectionnement des autochtones (PNPA) permet aux autochtones du Canada de recevoir des affectations de formation et de perfectionnement professionnel, habituellement à des postes d'agent et de gestionnaire, dans les ministères et organismes fédéraux partout au Canada.

En 1988, 103 autochtones, dont 54 femmes et 49 hommes, ont reçu une affectation de formation et de perfectionnement dans 27 ministères au Canada. En outre, 67 personnes ont terminé le PNPA pendant l'année, pour un total de 247 au cours des cinq dernières années.

Nota : Le Conseil du Trésor, qui est chargé des programmes d'équité en matière d'emploi, publie un rapport annuel sur la représentation des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Pour obtenir des données détaillées sur ce sujet, il suffit de s'adresser au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle



Dans la catégorie de la gestion, les femmes composent maintenant 12,3 % de l'effectif, soit 559 sur un total de 4 537. Les activités du Bureau de

présentation et d'orientation professionnelle des femmes viennent appuyer les efforts de la fonction publique visant une représentation plus équitable dans la catégorie. En effet, le Bureau offre des services d'orientation et de présentation aux femmes aux niveaux SM moins 1 et SM moins 2 en vue

d'affections de perfectionnement professionnel et de nominations dans la catégorie de la gestion. À la fin de 1988, le Bureau avait un répertoire de 139 femmes aux deux niveaux précédant immédiatement la

catégorie de la gestion, femmes qu'il estimait prêtes à être nommées à cette catégorie. Au cours de l'année, 56 clientes du Bureau ont été nommées à la catégorie de la gestion, soit 58,9 % des femmes nommées à

cette catégorie. Le Programme d'accès pour les personnes handicapées s'adresse aux personnes qui ne possèdent pas l'expérience nécessaire pour concourir, au même

titre que les personnes non handicapées, pour des postes de la fonction publique fédérale. Le Programme offre la formation en cours d'emploi aux personnes handicapées et leur donne la possibilité d'acquiescer à un poste donné. En 1988, il y a eu 176 nouvelles inscriptions au Programme d'accès, dont 93 femmes et 83 hommes. La majorité de ces affectations ont eu lieu dans les catégories de l'administration et service extérieur, et du soutien administratif (43 et 109 respectivement).

Le Programme d'accès pour les personnes handicapées

Le Programme d'accès pour les personnes handicapées s'adresse aux personnes qui ne possèdent pas l'expérience nécessaire pour concourir, au même titre que les personnes non handicapées, pour des postes de la fonction publique fédérale. Le Programme offre la formation en cours d'emploi aux personnes handicapées et leur donne la possibilité d'acquiescer à un poste donné. En 1988, il y a eu 176 nouvelles inscriptions au Programme d'accès, dont 93 femmes et 83 hommes. La majorité de ces affectations ont eu lieu dans les catégories de l'administration et service extérieur, et du soutien administratif (43 et 109 respectivement).

En outre, 168 personnes ont terminé le Programme en 1988, portant à 834 le total pour une période de cinq ans. Par l'entremise du Programme d'accès, 130 personnes ont été nommées à des postes de durée indéterminée dans des ministères fédéraux.

Le Programme d'emploi des membres des minorités visibles

Le Programme d'emploi des membres des minorités visibles a pour objet de recruter des membres des minorités visibles pour les postes de durée déterminée ou indéterminée dans les ministères fédéraux. On met l'accent sur les postes de niveaux d'agents et de gestion. Les candidats qui ne satisfont pas aux exigences d'un poste donné peuvent recevoir une formation en cours d'emploi. En 1988, 74 personnes ont terminé le Programme d'emploi des membres des minorités visibles. Il y a eu 75 nouvelles inscriptions au Programme en 1988, dont 28 femmes et 47 hommes, et des participants ont été placés dans 18 ministères fédéraux. De ces affectations, 80 % visaient des postes de durée indéterminée et 72 % se trouvaient dans les catégories scientifique et service extérieur.

Le Programme des carrières du Grand Nord vise à accroître la représentation des autochtones demeurant au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest dans les ministères et organismes fédéraux. Le programme comprend des affectations d'études et des affectations de formation

Le Programme des carrières du Grand Nord vise à accroître la représentation des autochtones demeurant au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest dans les ministères et organismes fédéraux. Le programme comprend des affectations d'études et des affectations de formation

Le Programme des carrières du Grand Nord vise à accroître la représentation des autochtones demeurant au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest dans les ministères et organismes fédéraux. Le programme comprend des affectations d'études et des affectations de formation

Le Programme des carrières du Grand Nord vise à accroître la représentation des autochtones demeurant au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest dans les ministères et organismes fédéraux. Le programme comprend des affectations d'études et des affectations de formation

Le Programme des carrières du Grand Nord vise à accroître la représentation des autochtones demeurant au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest dans les ministères et organismes fédéraux. Le programme comprend des affectations d'études et des affectations de formation

La Commission s'est aussi efforcée de favoriser une meilleure compréhension des préoccupations et des besoins particuliers des membres des groupes désignés, au moyen d'activités comme les ateliers de sensibilisation à la culture autochtone, le cours «Windmills», un programme de formation sur les attitudes vis-à-vis l'emploi des personnes handicapées, ainsi qu'un séminaire sur le travail à temps partiel dans la fonction publique fédérale. Ces ateliers et séminaires sont encore très en demande dans les ministères, partout au Canada.

La Commission met actuellement au point une trousse d'initiation à la fonction publique des minorités et produira une trousse semblable pour les membres des trois autres groupes désignés. Elle prépare aussi, à l'intention des gestionnaires, un séminaire d'information sur la situation de l'emploi des membres des minorités visibles dans la fonction publique afin d'expliquer aux gestionnaires les possibilités de recrutement qui s'offrent à eux, y compris le Programme d'emploi des membres des minorités visibles.

Programmes de mesures spéciales

En 1988, la Commission a continué d'administrer les programmes de mesures spéciales au nom du Conseil du Trésor. Ces programmes spéciaux de formation et d'emploi servent de complément au processus régulier de dotation et leur réalisation est assurée par un réseau de coordonnateurs régionaux de la Commission. Ils ont un avantage particulier, en ce sens que le Conseil du Trésor, par l'entremise de la Commission, attribue des ressources aux gestionnaires des ministères afin de les aider à recruter des membres des groupes désignés. En janvier 1988, le Conseil du Trésor annonçait la prorogation de ces programmes pour une période de cinq ans prenant fin en mars 1993. Il s'agit notamment du Programme d'accès pour les personnes handicapées, du Programme des carrières du Grand Nord, du Programme national du perfectionnement des autochtones et du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes. En avril 1988, le Conseil du Trésor déléguait à la Commission l'administration du nouveau programme de mesures spéciales OPTION, le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, qui a été prorogé, quant à lui, jusqu'en mars 1993. À l'exception du programme OPTION, ces programmes de mesures spéciales mettent l'accent sur les postes d'agents et de gestionnaires.

En 1988, le Centre de prêt des aides techniques a reçu des ressources additionnelles afin d'accroître le nombre d'aides techniques qu'il met à la disposition des fonctionnaires handicapés. Administré par la Commission, le Centre prête pour de courtes périodes des appareils dont les employés ont besoin pour travailler, allant des systèmes de télévision en circuit fermé, qui permettent le grossissement de documents imprimés, aux fauteuils roulants à siège élevé pour qu'ils accroissent la mobilité des personnes handicapées. Les aides techniques donnent aux personnes handicapées la possibilité d'exercer leurs fonctions avec une plus grande efficacité et une plus grande autonomie. De plus, la Commission a offert conseils et aide aux ministères en ce qui concerne l'achat d'aides techniques pour les fonctionnaires handicapés.

En 1988, des gains appréciables ont été réalisés dans le domaine de la représentation des femmes dans la fonction publique.

Des améliorations remarquables ont été notées dans les catégories de la gestion et de l'administration et service extérieur. En fait, sur une période de cinq ans, des gains ont été réalisés dans toutes les catégories, comme l'illustre le graphique M ci-dessous. Pendant cette même période, des gains appréciables ont été constatés dans un certain nombre de groupes non traditionnels, soit les groupes du droit, de la médecine, de la psychologie, de la réglementation scientifique et de l'administration des programmes.

Au cours de l'année, la Commission a aussi concentré ses efforts sur l'augmentation de la représentation des femmes dans certains groupes occupatoires, techniques et de l'exploitation, et de l'administration et service extérieur grâce à l'administration du programme OPTION. Un groupe professionnel est considéré comme non traditionnel, lorsque les femmes représentent moins de 30 % de son effectif et leur disponibilité dans la population est inférieure ou égale à 30 %. *OPTION*, le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, est conçu pour aider les ministères à recruter des femmes dans de tels postes. Au cours de l'année, 57 femmes ont été placées dans les groupes non traditionnels dans 16 ministères fédéraux. La Commission a aussi élaboré un séminaire sur les femmes et les secteurs d'emploi non traditionnels au sein de la fonction publique. Cet outil de promotion et de recrutement contribuera à l'atteinte des objectifs fixés.

Bénéficiaires de priorités

Employés normés pour une période indéterminée ayant droit à un statut prioritaire^a

Raison	Nombre d'employés		
	Disponibles	Non disponibles ^b	Total

Congés : retour/remplacement	534	73	607
Personnel de ministre	16	4	20
Mises en disponibilité ^c			
• réorganisation	369	105	474
• privatisation	192	250	442
• décentralisation	2	1	3

Employés excédentaires ^d			
• réorganisation	3 167	698	3 865
• privatisation	24	3	27
• décentralisation	46	8	54
Formation linguistique non réussie	7	1	8
Réintégration	310	11	321
Reinstallation du conjoint	543	40	583
Total	5 210	1 194	6 404

^a Les chiffres indiquent le nombre d'employés ayant bénéficié d'un statut de priorité en 1988, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé.

^b Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

^c Des 919 personnes mises en disponibilité, 442 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 93 ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.

^d De plus, 246 employés qui avaient été déclarés excédentaires en 1988 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

suite du relevé K

Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	Colombie- Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Total
5 745	2 826	874	783	838	1 663	43	813	18 674
1 847	701	273	201	200	697	8	30	5 850
257	262	101	12	22	27	0	0	892
2	148	63	111	87	33	3	546	1 023
1 693	836	207	136	169	402	8	66	4 671
1 394	644	152	190	274	299	11	151	4 430
5 193	2 591	796	650	752	1 458	30	793	16 866
407	117	53	57	72	136	6	7	1 222
57	10	1	2	1	12	0	1	110
297	68	30	40	46	81	6	2	832
53	39	22	15	25	43	0	4	280
145	118	25	76	14	69	7	13	586

Réaménagement de l'effectif et province ou territoire



Situation, au 31 décembre 1988, des employés nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif, annoncé dans le budget de mai 1985, selon la province ou le territoire

Employés nommés pour une durée indéterminée déclarés touchés par les ministères					
Moins :					
Employés déjà placés par le ministère d'origine	152	29	191	171	1 350
Employés qui seront placés par le ministère d'origine	10	4	37	16	144
Employés déjà placés ou qui seront placés à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	0	1	9	20
Employés ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintéret à l'égard de l'emploi dans la fonction publique, démission ou retraite	54	15	144	156	785
Employés placés par la Commission	78	37	223	262	715
Total	294	85	596	614	3 014
Commission :					
Employés nécessitant l'aide de la Commission :	25	11	49	55	227
Non encore déclarés excédentaires	1	0	5	4	16
Excédentaires	22	10	39	45	146
Mis en disponibilité	2	1	5	6	65
Dont la période donnant droit à priorité a expiré	2	0	22	13	82

suite du relevé J

Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total
5 915	1 168	6 152	3 432	18 674
1 982	300	2 314	795	5 850
307	72	351	93	892
58	76	125	514	1 023
1 555	276	1 428	927	4 671
1 550	307	1 499	641	4 430
5 452	1 031	5 717	2 970	16 866
346	100	310	258	1 222
23	6	20	21	110
279	76	219	139	832
44	18	71	98	280
117	37	125	204	586

- aucun fonctionnaire déclaré touché en 1988-1989 n'a encore vu sa période de priorité arriver à échéance.

L'engagement de recycler les fonctionnaires en vue de vacances existantes ou prévues à un niveau équivalent est toujours maintenu. En 1988, on dénombrait 89 cas de recyclage interministériel approuvés qui ont conduit au remplacement de 80 fonctionnaires. À l'heure actuelle, 66 fonctionnaires sont en recyclage en vue de vacances existantes ou prévues.

Le tableau L donne des détails sur le nombre de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui bénéficiaient d'une priorité en 1988, y compris ceux dont la priorité n'a aucun rapport avec le programme de réaménagement de l'effectif. C'est le cas, par exemple, de ceux qui reviennent d'un congé ou de ceux qui ont fait partie du personnel d'un ministère.

Les fonctionnaires eux-mêmes, de par leur compétence, ont fait la preuve qu'ils peuvent effectivement s'adapter au changement. Bon nombre d'entre eux ont suivi des cours, ont été démentagés et ont accepté et assumé avec succès les risques et défis inhérents à cette période de transition. Pour nombre d'entre eux, le résultat fut l'ouverture sur de nouvelles perspectives professionnelles.

Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle

Situation, au 31 décembre 1988, des employés nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif, annoncé dans le budget de mai 1985, selon la catégorie professionnelle

Gestion et Scientifique	Employés déclarés touchés par les ministères	
	201	1 806

moins :

Employés déjà placés par le ministère d'origine		76	383
Employés qui seront placés par le ministère d'origine		24	45
Employés déjà placés ou qui seront placés à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction		0	250
Employés ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintéret à l'égard de l'emploi dans la fonction publique, démission ou retraite.		39	446
Employés placés par la Commission		29	404
Total		168	1 528
Employés nécessitant l'aide de la Commission :		30	178
Non encore déclarés excédentaires		8	32
Excédentaires		20	99
Mis en disponibilité		2	47
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré		3	100

* Comprend 3 employés dont la catégorie professionnelle n'est pas précisée.

- Capitale nationale), 15,1 % des fonctionnaires touchés et 20,1 % de ceux dont la période de priorité était arrivée à échéance, viennent de cette région.
- Alors que 14,2 % des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée étaient en poste au Québec (à l'extérieur de la région de la Capitale nationale), le pourcentage du total national des fonctionnaires touchés est de 17,8 %. Par contre, les fonctionnaires en poste au Québec ne représentaient que 14 % du total des fonctionnaires qui ont vu leur période de priorité arriver à échéance.
 - En Saskatchewan aussi, le pourcentage des fonctionnaires touchés (4,2 %) est supérieur à leur représentation relative dans l'effectif nommé pour une durée indéterminée (2,7 %) au 1^{er} janvier 1986. Ceux qui ont vu leur période de priorité arriver à échéance représentent 13 % du total national.
 - Dans les Territoires du Nord-Ouest, bien que le pourcentage des fonctionnaires touchés (4,4 %) soit supérieur à leur représentation relative dans l'effectif nommé pour une durée indéterminée
- droit à une priorité;
- 610 fonctionnaires ont encore besoin de l'aide de la Commission : 479 ont été déclarés excédentaires; 131 ont été mis en disponibilité, mais ont toujours droit à une priorité;
- Au 31 décembre 1988, des 5 972 employés directement touchés par le réaménagement de l'effectif au cours de l'exercice financier 1988-1989 : 5 362 (89,8 %) ont vu leur cas se résoudre : 3 045 fonctionnaires ont été ou seront bienôt remplacés par leur ministère d'attache ou par la Commission; 398 ont été ou seront remplacés à la suite de la privatisation ou du transfert de leurs fonctions; 1 919 n'avaient besoin d'aucune aide parce qu'ils préoyaient prendre leur retraite ou démissionner ou qu'ils l'ont fait effectivement, ou encore parce qu'ils n'étaient plus intéressés à travailler dans la fonction publique;

Prévu dans le budget de mai 1985, le programme de réaménagement de l'effectif, étalé sur cinq ans, s'est poursuivi en 1988. Son but est d'appliquer une réduction nette de 15 000 années-personnes à l'effectif de la fonction publique d'ici à la fin de l'année financière 1990-1991.

L'engagement de maintenir le service tout en réduisant l'effectif a été respecté en 1988. Il en fut de même de l'engagement de réduire au minimum les répercussions de l'exercice sur les fonctionnaires en ayant recours à l'attrition de l'effectif, au redéploiement et au recyclage pour des vacances existantes et prévues.

Le nombre total de fonctionnaires mis en disponibilité du début de la période de réaménagement de l'effectif à la fin de décembre 1988 est de 866, ce qui représente 0,4 % de l'effectif total des 207 024 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée que l'on comptait au début du programme. Pendant cette période, l'effectif total nommé pour une durée indéterminée est passé à 193 700, soit une diminution de 6,4 %.

Comme l'indiquent les tableaux J et K, 18 674 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ont été touchés depuis le début du programme. De ce nombre :

- 65,3 % (12 195 fonctionnaires) ont été ou seront replacés par leur ministère d'attache ou par la Commission, ou encore seront remplacés à la suite de la privatisation ou du transfert de leurs fonctions;
- 25 % (4 671 fonctionnaires) n'avaient besoin d'aucune aide parce qu'ils prévoyaient prendre leur retraite ou démissionner ou qu'ils l'ont fait effectivement, ou encore parce qu'ils n'étaient plus intéressés à travailler pour la fonction publique;
- 6,5 % (1 222 fonctionnaires) reçoivent encore de l'aide de la Commission. Parmi ces derniers, 1,5 % (280 fonctionnaires) sont actuellement en disponibilité, mais conservent leur statut de prioritaire;
- 3,1 % (586 fonctionnaires) ont été mis en disponibilité et leur période de priorité a pris fin.

Le tableau J donne la répartition des résultats du réaménagement de l'effectif pour chacune des six catégories professionnelles. Dans trois catégories, le pourcentage de fonctionnaires touchés est proportionnel à la taille relative de la catégorie par rapport à l'effectif total des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée dans l'ensemble de la fonction publique.

C'est dans les deux catégories les plus nombreuses que les plus forts pourcentages de fonctionnaires ont été touchés. En effet, 31,7 % des fonctionnaires touchés à ce jour appartenaient à la catégorie de

L'administration et du service extérieur, qui comptait pour 27 % de l'effectif total nommé pour une durée indéterminée au 1^{er} janvier 1986. De même, 32,9 % des fonctionnaires touchés appartenaient à la catégorie du soutien administratif qui, au 1^{er} janvier 1986, représentait 28,9 % du total des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée. Dans les deux catégories cependant, le pourcentage des personnes dont le statut de prioritaire a expiré a été sensiblement inférieur à leur taux de représentation (20 % et 21,3 % respectivement). Inversement, les membres de la catégorie technique, qui représentaient 12,5 % de l'effectif nommé pour une période indéterminée au 1^{er} janvier 1986 n'ont compté que pour 6,3 % du nombre total de fonctionnaires touchés. De tous les fonctionnaires qui ont vu leur période de priorité arriver à échéance, 6,3 % étaient de la catégorie technique.

Bien que le pourcentage des personnes touchées dans la catégorie de l'exploitation corresponde à peu près à la taille relative de cette catégorie (18,4 % contre 18,9 %), le pourcentage des personnes qui ont vu leur période de priorité arriver à échéance est quelque peu supérieur, soit 34,8 %.

Si l'on analyse les chiffres par régions (voir le tableau K), pour 5 des 12 provinces ou territoires, le pourcentage de l'effectif total touché dans chaque région correspond, à un point de pourcentage près, à la taille relative de l'effectif nommé pour une période indéterminée au 1^{er} janvier 1986 dans cette région. Pour ce qui concerne les sept autres régions, on observe ce qui suit :

- En Nouvelle-Écosse, les fonctionnaires touchés représentent 3,6 % du total national, tandis que ceux qui ont vu leur période de priorité arriver à échéance représentent 3,8 % du total national. Au 1^{er} janvier 1986, 6,3 % de tous les fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée dans la fonction publique étaient de la Nouvelle-Écosse.
- En Alberta aussi, le pourcentage du total de fonctionnaires touchés (4,5 %) est moindre que le pourcentage des fonctionnaires qui ont vu leur période de priorité arriver à échéance est de 2,4 % du total national.
- Au 1^{er} janvier 1986, 32,2 % de tous les fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée étaient en poste dans la région de la Capitale nationale. Depuis le début du programme, 30,8 % de tous les fonctionnaires touchés étaient de cette région, de même que 24,7 % de ceux qui ont vu leur période de priorité arriver à échéance.
- Alors que 16,3 % de tous les fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée étaient en poste en Ontario (à l'extérieur de la région de la

Annexe I — Chances d'avancement amoindries

L'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confère un droit d'appel aux personnes dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont amoindries lorsqu'une personne est nommée, ou sur le point de l'être, sans concours. Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la Commission fait une enquête selon des lignes directrices appropriées.

En 1988, la Commission a émis 455 opinions en vertu de l'article 21. De ce nombre, la Commission a jugé que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 112 cas, soit 25 %, et que ce n'était pas le cas pour 162 demandes, soit 36 %. Pour ce qui est des 181 autres demandes (39 %), la Commission a décidé pour une raison ou une autre qu'aucune opinion n'était requise. Lorsque l'avis de la Commission lui est favorable, l'appel du requérant ne sera pas nécessairement entendu et réglé la même année. En 1988, 92 appels interjetés de nominations faites sans concours furent entendus et décidés. Dans 25 de ces décisions (27 %), le comité d'appel accueillait l'appel, et dans 67 cas (73 %) il le rejetait.

Annexe II — Renvois ou rétrogradations pour incompétence ou incapacité

En vertu de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, un administrateur général qui estime qu'un fonctionnaire se montre incompétent dans l'exercice des fonctions du poste qu'il occupe, ou qu'il est incapable de s'acquitter de ses fonctions, peut recommander à la Commission de renvoyer ce fonctionnaire ou de le nommer à un poste avec un traitement maximum inférieur.

En 1988, la Commission a approuvé 75 renvois et une nomination à un poste avec un traitement maximum inférieur.

Le congé sans traitement de la plaignante fut converti en congé de maladie et celle-ci fut renommée

aux avantages sociaux.

Sommaire :

La plaignante exerçait les fonctions de secrétaire.

Peu après la nomination d'un nouveau surveillant, il se produisit des heurts quand vint le moment de

savoir qui était responsable de faire les demandes de remboursement de voyages, d'établir les horaires de

pause et d'assurer le service téléphonique, entre la plaignante et son superviseur. Selon la plaignante,

elle avait été l'objet de harcèlement.

Règlement :

Le règlement se fit par voie de médiation. Les

parties convinrent de se rencontrer deux fois par

semaine, afin de faire en sorte que chacune d'elles

soit au fait de ce qui se passait. Le surveillant accepta

de ne pas revenir sur les responsabilités de la

plaignante, ainsi qu'il l'avait projeté au départ, de

revoir une réprimande écrite et de l'enlever du dossier

par la suite; les parties convinrent aussi de faire

l'effort voulu pour améliorer leurs relations

Sommaire :

Le plaignant fut engagé comme professeur de

langues à l'automne de 1986. On jugea son

rendement à la limite pendant deux périodes

consecutives et on le jugea insatisfaisant à la fin de la

période de stage. Étant donné qu'il ne répondait pas

aux exigences du poste, on mit fin à son emploi. Selon

le plaignant, on l'a, à tort, renvoyé en cours de stage.

Règlement :

D'après les conclusions de l'enquête, la plainte

n'était pas fondée. Le ministère avait accordé à

l'employé suffisamment de temps pour faire ses

preuves, lui avait donné une définition claire des

exigences, des fonctions et des responsabilités reliées

à l'emploi et la possibilité de rencontres périodiques

avec le surveillant pour examiner sa progression et

pour l'aider à combler les lacunes relevées.

Activités de vérification et de

surveillance

Vérification de la gestion du personnel

En 1988, la Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La surveillance de la dotation

En 1985, le Vérificateur général et, en 1986, le

Comité des comptes publics de la Chambre des

communes avaient recommandé que la Commission

analyse les besoins et les problèmes de l'ensemble de

la fonction publique à l'égard du système de dotation.

Ils ont recommandé également qu'une entité

organisationnelle distincte soit établie afin de

surveiller les activités de dotation des ministères.

Dans son rapport annuel de l'an dernier, la

Commission faisait état des progrès réalisés dans le

domaine de la surveillance et de la vérification. Les

activités entreprises par la Commission à cet égard,

ont récemment fait l'objet d'un examen par le

Vérificateur général dans le cadre du suivi de la

vérification des activités de la Commission.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de la gestion des congés de maladie et

de la planification des ressources humaines.

La Commission a procédé à une

vérification dans quatre ministères et a mis à l'essai

sans problème le processus de vérification récemment

mis au point, ainsi que les guides de vérification revus

et corrigés pour la vérification de la classification, de

la formation, de

Les cas dont le sommaire suit reflètent les types de plaintes que la Commission a eu à régler.

Processus de dotation

Sommaire :

Le plaignant, un ancien fonctionnaire du ministère, s'était, dans le cadre d'un concours public, porté candidat à un poste semblable à celui qu'il occupait auparavant. Il avait les qualités requises et on lui offrit verbalement un poste. Plus tard, on l'informa qu'on le jugeait non qualifié pour le poste, à la suite d'une vérification de références auprès d'un ancien surveillant. Le plaignant fit valoir qu'on n'avait pas évalué ses qualités comme il se devait.

Règlement :

Il résulta de l'enquête que les références données par l'ancien surveillant ne rendaient pas justice au rendement du fonctionnaire qui avait été satisfaisant.

Après avoir passé en revue les titres de compétence du plaignant, le ministère lui offrit un poste. Étant donné que, dans l'intervalle, le plaignant avait déménagé, il n'était pas en mesure d'accepter l'offre; cependant, il y eut dans son cas présentation pour un poste semblable dans la ville où il s'était réinstallé.

Sommaire :

Plusieurs candidats qui avaient participé à un concours public soutenaient qu'on n'avait pas évalué adéquatement leurs titres et qualités, que l'un des membres du comité de sélection n'était pas impartial, étant donné que sa femme était candidate, et que les critères de sélection avaient été modifiés après que le processus eut commencé.

Règlement :

Il est ressorti de l'enquête que les allégations étaient fondées. Pour corriger la situation, le ministère a convenu de réévaluer les plaignants et de faire le nécessaire pour nommer ceux qui répondaient aux qualités requises et pour dédommager ceux qui auraient subi une perte de revenu.

Irregularités de dotation

Sommaire :

La plaignante avait été engagée à titre de commis temporaire. Son emploi de durée déterminée fut renouvelé pour atteindre un total de cinq ans et six mois, après quoi il prit fin. Elle fut réembauchée un mois plus tard. Bien que comptant plus de cinq ans de service, la plaignante ne fut pas engagée à titre d'employée pour une durée indéterminée, car elle avait pris un congé qui, de l'avis du ministère, constituait une interruption de service. Le ministère estimait que, en raison du congé, la période des cinq années de service requise pour que la plaignante soit nommée de façon indéterminée devait être comptée à partir de la date de retour de celle-ci de son congé. La

plaignante soutenait qu'elle n'avait pas été traitée en conformité avec la politique de l'employeur en matière de nominations pour des périodes déterminées à long terme (décret d'exclusion de cinq ans).

Règlement :

Il est ressorti de l'enquête que la plaignante avait conservé son statut d'employée pendant la durée de son congé autorisé et que cela ne constituait pas une interruption de service.

Le ministère accepta de transférer l'emploi à durée déterminée de la plaignante en emploi à durée indéterminée et rajusta sa paye en fonction de la date à laquelle elle aurait atteint cinq années d'emploi continu.

Sommaire :

La plaignante fut déclarée excédentaire en raison de l'établissement de son rang selon l'ordre inverse du mérite. Le comité mis sur pied pour évaluer le mérite utilisa plusieurs critères; dans le cas de la plaignante, le facteur déterminant fut qu'elle n'avait obtenu qu'une cote satisfaisante à sa dernière évaluation. La plaignante soutenait que le facteur mérité n'avait pas été dûment déterminé, étant donné que l'évaluation remontrait à plus de dix mois et que c'était la seule fois qu'elle avait eu une cote simplement satisfaisante pendant ses dix années de service à la fonction publique.

Règlement :

Les conclusions de l'enquête ont été que le comité aurait dû prendre en compte le rendement de l'employée au moment où la liste avait été établie, de même que le rendement de la plaignante pour l'ensemble de ses années de service. Le ministère accepta de réintégrer la plaignante dans son poste.

Harcelement

Sommaire :

La plaignante était commise à la paye et aux avantages sociaux et prétendait qu'elle faisait l'objet de harcèlement de la part de son surveillant. C'est ainsi que celui-ci laissait entendre qu'elle avait un handicap perceptif, qu'elle devait consulter un psychiatre ou changer de poste, et critiquait son rendement plus que de raison. La plaignante accepta, en raison du stress qu'elle subissait, elle prit par la suite une année de congé sans traitement. À son retour, on la nomma à un poste de niveau inférieur.

Règlement :

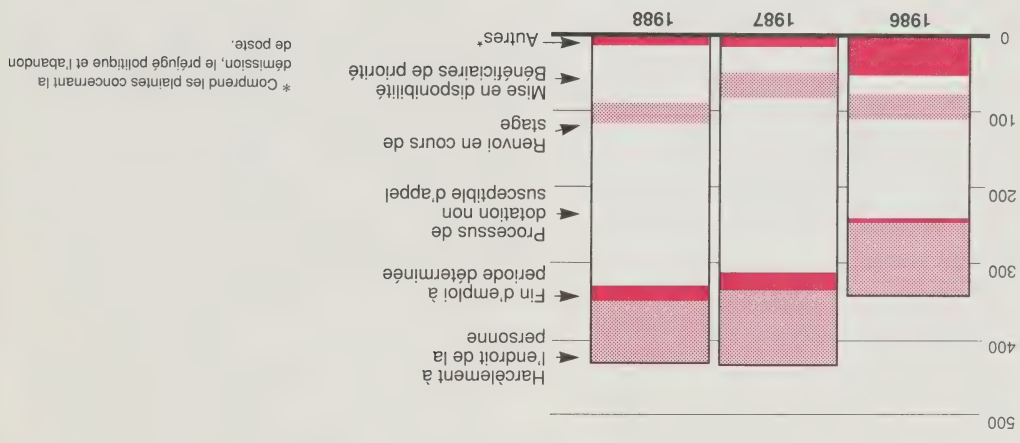
Il fut établi au cours de l'enquête que le surveillant de la plaignante éprouvait des difficultés de rendement à ce moment-là, qu'il n'assurait pas une supervision adéquate et que son comportement avait un caractère de harcèlement.

En outre, dans toutes les régions, les enquêteurs ont donné des séances d'information à l'intention des employés et des représentants syndicaux. Les coordonnateurs s'occupant des cas de harcèlement dans les ministères, ainsi que les enquêteurs ministériels, ont eu droit à des séances d'information semblables.

La Direction des enquêtes a aussi participé à l'élaboration d'un cours s'adressant aux enquêteurs ministériels en matière de harcèlement qui sera intégré dans le programme régulier des cours de la Commission.

En 1988, elle a reçu 1 517 plaintes, ce qui représente une diminution de 10,8 % par rapport aux 1 701 reçues en 1987. En raison de la politique de la Direction qui demande aux plaignants de tenter d'obtenir un règlement de leur plainte avant de recourir à une tierce partie, bon nombre de ces plaintes ont été renvoyées aux ministères pour qu'ils les règlent. Toutefois 432 ont fait l'objet d'une enquête officielle, environ le même nombre qu'en 1987. Le graphique H et le relevé I qui suivent présentent des données détaillées sur les enquêtes menées depuis 1986.

Nombre d'enquêtes officielles selon l'objet de la plainte



* Comprend les plaintes concernant la démission, le préjugé politique et l'abandon de poste.

Règlement des enquêtes

Cas		1986		1987		1988	
Reports de l'année précédente		N.	%	N.	%	N.	%
Nouveaux cas		339		241		316	
Cas classés		325		435		432	
• Allocations fondées • Allocations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives • Allocations non fondées • Plaintes retirées • Cas réglés au cours de l'enquête		71	17	50	14	70	16
		35	8	16	4	20	4
		209	49	162	45	206	46
		38	9	31	9	36	8
		70	17	101	28	115	26
Total des cas classés		423	100	360	100	447	100
Reports à l'année suivante		241		316		301	

Le cas Laberge et ses suites

Le rapport annuel de 1987 faisait état de l'arrêt de la Cour fédérale dans *Laberge c. Le procureur général du Canada*. La Cour y avait statué que le comité de sélection avait erré en n'évaluant pas un élément de connaissance nécessaire à l'accomplissement des fonctions du poste. Selon la Cour, le principe du mérite exige qu'une telle connaissance soit évaluée. Cet arrêt de la Cour n'a cessé d'influer sur les décisions rendues par les comités d'appel de la Commission en 1988.

La décision dans *Tokar et al.* (87-21-TAX-45) confirme, pour les gestionnaires, l'obligation d'évaluer dans un concours toutes les qualités nécessaires pour accomplir chaque fonction du poste. Cependant, la décision *Paul* (88-21-EIC-107) précise qu'un ministère n'a pas à évaluer une qualité qui peut être facilement acquise sur le tas par le titulaire du poste.

Cette décision renforce aussi les récentes normes de sélection appliquées de la Commission. Ces normes ont fait l'objet de nombreux appels en 1988.

De temps partiel à temps plein

Les ministères engagent souvent des fonctionnaires à temps partiel. Lorsque ces ministères ont besoin de leurs services, il arrive que ces employés deviennent des employés à temps plein.

Le comité d'appel dans le cas *Finch et al.* (87-21-PEN-13J) a décidé que lorsque les avantages sont considérablement supérieurs pour l'emploi, ce changement de statut constitue une nomination. Le ministère conteste cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

Le délai d'appel

Le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* prescrit un délai de 14 jours pour qu'un fonctionnaire puisse faire appel d'une nomination. Un fonctionnaire a interjeté appel d'une nomination intermédiaire 10 mois après son début. Il invoquait n'avoir reçu aucun avis de droit d'appel. Cependant, il savait depuis longtemps que la nomination était en vigueur.

La décision *Pelletier* (88-21-DND-3J/4J) infirme sans équivoque cette prétention. Ce retard à se prévaloir de son droit lorsqu'il était en mesure de le faire, que le fonctionnaire ait ou non été avisé officiellement de la nomination, le déchoit de son droit. Si l'appel était accueilli, il causerait des préjudices sérieux au ministère et aux personnes affectées.

Les enquêtes

La Commission fait enquête sur les plaintes se rapportant à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à son *Règlement* (à l'exception des questions pouvant faire l'objet d'un appel) et propose des règlements. Elle examine aussi et règle des plaintes relevant de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail. À la demande des administrateurs généraux ou de la présidente de la Commission, ou des deux, elle procède aussi à des enquêtes spéciales qui peuvent porter sur des questions d'emploi ne se rattachant pas au mandat de la Commission.

En 1988, on a mis l'accent sur le recours au processus de médiation grâce auquel les deux parties ont la possibilité de résoudre la plainte à l'amiable en lieu et place d'une enquête officielle. Environ 14 % des plaintes ont été réglées par voie de médiation.

Le nombre de processus de sélection pouvant faire l'objet d'un appel a augmenté : il est passé de 6 349 en 1987 à 8 844 en 1988. Le pourcentage de ces processus ayant fait l'objet d'un appel a aussi augmenté, passant de 12,1 % en 1987 à 15,8 % en 1988; la fraction des appels accueillis a été de 13 % par rapport à 14,4 % en 1987.

Une partie importante de la charge de travail de la Direction des appels a consisté en appels qui ne semblaient pas être des appels en bonne et due forme aux termes des articles 21 ou 31 de la *Loi*, c'est-à-dire des cas de juridiction douteuse. Il y a eu 349 de ces cas en 1988 et le greffier en a réglé 40 par comité d'appel pour traiter des aspects juridiques et, si c'était justifié, du fond même des cas.

En tout, 1 356 appels ont été réglés en 1988; sur ce nombre, 1 303 avaient été interjetés en vertu de l'article 21 de la *Loi*. Étant donné qu'une décision se rapporte souvent aux appels de plusieurs personnes, il en résulte que le nombre de décisions rendues est toujours inférieur à celui des appels interjetés. En 1988, 709 décisions ont été rendues dont 80,4 % dans un délai de dix jours après l'audition du cas (pour 1987, les chiffres sont respectivement 631 et 82,2 %).

Dans le cas des autres appels réglés en 1988, 53 avaient été interjetés aux termes de l'article 31 de la *Loi*; sur ce nombre, 1 a été accueilli et 67,7 % des décisions ont été rendues dans un délai de dix jours après l'audition du cas. En 1987, on avait réglé 45 appels dont 4 avaient été accueillis et 57,1 % des décisions avaient été rendues dans les dix jours suivant l'audition.

Les appels en 1988

appels pour que, entre autres, conseillers en personnel et représentants syndicaux soient en mesure de jouer pleinement leur rôle. Un sondage est effectué présentement auprès des lecteurs.

- Enfin, la Commission a accru son service d'information sur les appels. Les présidents de comités d'appel sont disponibles sur demande pour tout groupe de fonctionnaires, de gestionnaires ou de représentants syndicaux désirant échanger de l'information sur ce mécanisme de recours.

Les événements importants en 1988

Trois arrêts de la Cour d'appel fédérale ont affecté directement les appels. Dans un cas le droit d'appel a été élargi; dans un autre il a été circonscrit; enfin dans le dernier cas, il s'agissait d'accorder une meilleure protection aux droits des fonctionnaires.

Voici, en bref, l'essentiel de ces arrêts.

Patterson c. Comité d'appel de la Commission de la fonction publique (numéro du greffe A-173-87)

Contexte : La requérante a participé à un concours restreint concernant un poste identique à celui qu'elle détenait mais dont le surveillant était différent. Le comité de sélection a jugé qu'elle ne possédait pas les qualités requises pour occuper le poste.

Le comité d'appel avait rejeté son appel en vertu de l'article 21 de la *Loi* : elle n'était pas une candidate non reçue au concours parce qu'elle occupait un poste similaire au poste visé.

Jugement : La Cour a annulé la décision du comité d'appel. L'appelante avait manifestement participé au concours; le comité de sélection l'avait jugée non qualifiée. La requérante était de toute évidence une candidate non reçue possédant un droit d'appel.

Christie c. Ministre du Revenu national (numéro du greffe A-58 1-87)

Contexte : Une évaluation médicale d'un fonctionnaire, qui avait été effectuée afin de déterminer s'il avait droit à une pension en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, a été utilisée par un administrateur général dans une recommandation de renvoi pour incapacité. L'appelant s'y est opposé mais le comité d'appel a décidé que l'évaluation était recevable.

Kroeplin c. Comité d'appel de la Commission de la fonction publique (numéro du greffe A-323-87)

Contexte : La Commission a considéré la

candidature de fonctionnaires et de personnes de l'extérieur de la fonction publique. Elle a prétendu avoir tenu simultanément des concours interne et public. Puisque la sélection faisant l'objet de l'appel découlait du concours interne, le comité d'appel avait donc compétence, ce que niait le candidat choisi. Le comité d'appel a donné raison à la Commission. Les candidats fonctionnaires jouissaient donc d'un droit d'appel.

Jugement : La Cour a cassé cette décision. La Commission n'avait pas préalablement décidé du genre de concours qu'elle tiendrait. Par conséquent, il fallait examiner les faits. Puisque 25 candidats non fonctionnaires avaient été considérés, il s'agissait donc d'un concours public et aucun appel ne pouvait être interjeté.

Incidence des décisions d'appel

Les décisions rendues par les comités d'appel établis par la Commission en vertu de la *Loi* ont une grande influence tant sur ses politiques que sur les responsabilités des ministères.

Quatre décisions de comités délimitent les obligations des gestionnaires ou les droits des appelants. Elles traitent :

- de l'évaluation des compétences;
- des fonctionnaires dont l'emploi à temps partiel devient un emploi à temps plein; et
- du délai d'appel, lorsque les parties intéressées n'ont pas été avisées officiellement de la nomination.

Voici les décisions les plus caractéristiques de 1988.

Jugement : La Cour a renversé cette décision. Elle a souligné que les renseignements confidentiels que l'appelant avait fournis à une autre autorité pour obtenir une pension, ne pouvaient être utilisés qu'à cette fin.

Plusieurs principes sous-tendent le mandat de la Commission; il s'agit, entre autres, de nommer les personnes les mieux qualifiées, afin de faire en sorte que la fonction publique soit de grand calibre. Ou encore, les employés doivent être traités de façon équitable et les gestionnaires doivent disposer d'un système de dotation qui réponde rapidement à leurs besoins.

Fort de ces principes, la Commission entend des appels et procède à des enquêtes, ainsi qu'à des vérifications, et elle surveille aussi la dotation. Toutes ces activités ont pour dénominateur commun de donner corps à ces principes. Il est évident que personne n'a intérêt à avoir un système de dotation répondant certes rapidement aux besoins, mais ne fournissant pas les personnes les mieux qualifiées pour les postes à pourvoir ou n'assurant pas un traitement équitable des candidats. Il serait inconcevable que les gestionnaires ou la Commission tolèrent le favoritisme, le harcèlement ou toutes autres conditions qui pourraient se repercuter sur la productivité ou porter atteinte au moral des employés car cela ne contribuerait pas à assurer une fonction publique hautement compétente.

Les recours du fonctionnaire

La Commission fournit deux méthodes de recours dans le cadre du système de dotation, soit la procédure des appels pour les questions touchant une nomination à l'intérieur de la fonction publique ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité, et la procédure des enquêtes lorsqu'il s'agit d'une plainte concernant une irrégularité présumée dans le processus de dotation mais qui ne peut faire l'objet d'un appel ou une plainte ayant pour objet le harcèlement présumé à l'endroit d'une personne dans son milieu de travail. Entre autres choses, les appels servent à maintenir un haut niveau de qualité des nominations faites à la fonction publique. Parallèlement, les enquêtes permettent à la Commission de s'assurer que des personnes hautement qualifiées venant de l'extérieur sont recrutées et que les employés sont traités avec équité. Ces mécanismes de recours garantissent que l'emploi et le gestionnaire ont la possibilité de se faire entendre.

Afin d'éviter que les mécanismes de recours soient utilisés à mauvais escient et de prévenir les erreurs de dotation qui entraînent des délais inevitables dans le processus de dotation, la Direction des appels et celle des enquêtes sont là pour donner aide et conseils aux gestionnaires, aux employés et aux agents négociateurs.

L'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde des droits d'appel dans le cas des nominations faites dans le cadre d'un concours

interne, et aussi des nominations faites sans concours, si, de l'avis de la Commission, elles amoindriraient les chances d'avancement de l'appelant. L'article 31 énonce des droits d'appel de même nature en cas de recommandation de rétrogradation ou de renvoi pour incompétence ou incapacité.

Le principe du mérite est respecté lorsque les critères de sélection sont établis en regard des exigences des postes à pourvoir et lorsque les candidats qui se sont les mieux classés sont sélectionnés. En vertu de l'article 21, on procède à une enquête pour examiner le processus de sélection, afin de déterminer si le principe du mérite a été respecté.

La procédure des appels a été raffinée à la suite de jugements rendus par la Cour fédérale; par exemple, les parties en cause ont le droit de convoquer des témoins, les comités d'appel peuvent tenir des auditions publiques ou à huis clos et doivent donner aux candidats reçus la possibilité de se faire entendre.

L'évaluation du programme des appels dont la tenue avait été annoncée dans le *Rapport annuel 1987* de la Commission comprenait une comparaison de programmes semblables sur le plan international. Cinq chiffres, soit 700, 314, 140, 90 et 62 représentaient le nombre de jours civils qu'a pris le traitement d'un appel en France, aux États-Unis, en Colombie-Britannique, au Québec, et dans la fonction publique fédérale. Cette étude, de même qu'une enquête sur la satisfaction des parties liées aux appels, témoignent de la qualité de ce recours, de sa rapidité et du haut degré de satisfaction des parties concernées.

Cependant, l'évaluation a relevé que plus un fonctionnaire a l'expérience du processus d'appel, meilleure est sa perception de ce mécanisme de recours. En moyenne, un fonctionnaire fera appel seulement une fois au cours de sa carrière et un gestionnaire aura à justifier ses décisions une fois seulement.

Le service aux employés et aux ministères

Par ailleurs, en 1988, la Commission s'est aussi rapprochée de son public :

- Elle a lancé une chronique dans sa revue *Dialogue* pour expliquer en termes concrets la portée des décisions d'appel, espérant que cela servira de guide aux gestionnaires dans leurs activités afin de prévenir des décisions ou des gestes fâcheux susceptibles de conduire à un appel.
- Elle a amélioré sa publication *Info-Appels*, destinée aux parties touchées par les appels. Dans un langage facile d'accès, elle fournit une information à jour sur des questions touchant aux

Annexe I

Demandes de congé sans traitement en vertu de l'article 33 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

En vertu de l'article 33 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, un fonctionnaire désireux de se porter ou d'être choisi candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale doit demander à la Commission un congé non payé. La Commission peut accorder un tel congé si, après consultation avec l'administrateur général, elle est convaincue que la candidature du fonctionnaire ne nuitra pas à son efficacité, pour la fonction publique, dans le poste qu'il occupe alors (et auquel il retournera s'il ne réussit pas à se faire nommer candidat ou à se faire élire).

En 1988, la Commission a reçu 16 demandes de congé en vertu de l'article 33 de la Loi. Quatorze de ces demandes concernaient la campagne électorale fédérale qui a eu lieu à l'automne. Sauf deux demandes qui ont été retirées par les auteurs eux-mêmes, toutes ont été autorisées. Deux autres demandes pour l'élection provinciale du Manitoba ont aussi reçu une réponse positive.

En juillet 1988, la Cour d'appel fédérale rendait chaque l'alinéa 33(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (à l'égard des employés et non des administrateurs généraux) qui interdit de travailler pour ou contre un candidat à une élection ou un parti politique. De l'avis de la Cour, l'alinéa 33(1) est trop vague, ambigu et susceptible d'interprétation dans son application et contrevenait donc à la Charte canadienne des droits et libertés.

La Cour confirmait du même coup la validité des autres dispositions des articles 33 et 34, en particulier l'obligation pour un employé de demander à la Commission un congé sans traitement pour se présenter à une élection. La Cour reconnaissait enfin la validité de la convention de neutralité politique de la fonction publique.

En août 1988, la Commission publiait un bulletin à l'intention de tous les fonctionnaires pour les informer des points saillants et des conséquences du jugement de la Cour d'appel fédérale, à savoir que la disposition légale interdisant aux fonctionnaires de participer à des activités politiques est sans effet, mais que les fonctionnaires ont toujours l'obligation de demander un congé sans traitement pour briguer l'investiture d'un parti politique ou pour se présenter à une élection. Ce bulletin remplaçait un autre communiqué publié plus tôt en 1988, avant le prononcé de la décision de la Cour d'appel fédérale; ce communiqué renseignait aussi les fonctionnaires quant aux activités politiques permises d'après l'interprétation qu'avait faite de la Loi un tribunal de plus basse instance. En octobre, la Commission a demandé à la Cour suprême du Canada la permission d'en appeler du jugement rendu par la Cour d'appel fédérale.

Au cours de 1988, deux projets de loi, dont un présenté par le gouvernement, ont été déposés à la Chambre des communes concernant les activités politiques des fonctionnaires; aucun cependant n'a été adopté. En conséquence, aucune limitation légale, régissant les activités politiques des fonctionnaires pendant la campagne électorale de l'automne dernier. L'un de ces projets de loi émanant d'un député — l'initiative parlementaire C-273, intitulé «Loi sur les droits politiques des fonctionnaires» — a passé l'étape de la deuxième lecture à la Chambre des communes et a été renvoyé à l'étude d'un comité législatif. La Commission a présenté un mémoire au Comité, dans lequel elle affirmait l'importance de la neutralité politique de la fonction publique et recommandait

que les principes suivants inspirent les parlementaires dans l'adoption d'une loi sur les activités politiques des fonctionnaires :

- afin de conserver la confiance du public à l'égard de la fonction publique, il est nécessaire que les fonctionnaires fédéraux soient et paraissent totalement impartiaux et libres de toute influence politique induite dans l'exercice de leurs fonctions; la population canadienne doit être assurée que les fonctionnaires fédéraux fourniront toute l'assistance et tous les services prévus dans les lois ainsi que dans les programmes d'action fédéraux en toute impartialité et équité;
- le gouvernement du Canada doit, en tout temps, être assuré que les fonctionnaires fédéraux lui communiquent des avis objectifs et impartiaux; il doit, en outre, pouvoir compter sur les fonctionnaires fédéraux pour mettre en application, en toute loyauté, les décisions prises par le gouvernement, sans tenir compte de leurs propres convictions ou affiliations politiques;
- sous réserve des limitations imposées par les principes ci-dessus, les fonctionnaires fédéraux canadiens, conserver la liberté de prendre part aux affaires politiques de leur pays; en outre, leur sécurité d'emploi devrait être à l'abri de toute mesure punitive basée sur une perception non fondée ou non prouvée de parti pris politique.

La Commission est d'avis qu'une nouvelle loi est nécessaire afin de préserver l'impartialité de la fonction publique et de satisfaire au besoin de d'une fonction publique compétente et non partisane. La Commission croit également que les droits politiques des fonctionnaires ne devraient pas être indûment limités. Les décisions que prendrait le Parlement dans cette affaire auront non seulement une incidence pour les fonctionnaires, mais elles influenceront aussi la perception qu'ont les Canadiens de leur fonction publique, de leur gouvernement et du Parlement.

Consciente du fait qu'une politique de dotation et des lignes directrices de programmes simples et claires contribueront à rendre le processus plus souple, la Commission a donc circonscrit les politiques et les lignes directrices qui garantiront que la sélection se fonde sur la compétence et que le système de dotation est juste et équitable pour tous. Les résultats de ses efforts en vue de simplifier le système seront plus concrets lorsque la documentation y afférent aura été élaborée et mise en circulation. Celle-ci comprend entre autres :

- un manuel de dotation révisé dans lequel ne seront consignés que les renseignements strictement nécessaires à la prise de décisions par les gestionnaires et décrivant de façon simple et concise le contexte et l'essence même des principales décisions en matière de dotation;
- un aperçu de la dotation dans la fonction publique à l'intention des gestionnaires, des responsables de la dotation et d'autres personnes s'intéressant à la dotation dans la fonction publique du Canada;
- des renseignements complémentaires sur les exigences techniques et administratives, ainsi que des guides pratiques portant sur divers sujets, dont l'élaboration de tests écrits, la vérification des références et l'utilisation de techniques d'évaluation normalisées.

En consultation avec les administrateurs généraux, la Commission a aussi examiné les procédures utilisées pour engager et redéployer les gestionnaires. Malgré un pourcentage supérieur de promotions dans la catégorie de la gestion, en particulier aux niveaux inférieurs. Les gestionnaires auraient l'impression, semble-t-il, que le système est fermé. La Commission en conclut que les candidats devraient recevoir plus de renseignements sur les concours. C'est ainsi que la Commission a décidé de publier et de distribuer un bulletin hebdomadaire d'information concernant certains postes à combler dans la catégorie de la gestion. Puisqu'il est crucial que la distribution se fasse rapidement, les ministères ont accepté d'en assurer la diffusion interne par voie d'affichage, du courrier électronique ou ordinaire et des services de coursiers.

Pour obtenir plus de renseignements sur des postes vacants en particulier, les personnes intéressées sont priées de communiquer avec les responsables de la Commission à l'administration centrale ou dans les régions. Comme on se sert du Système d'information des ressources de gestion (SIRG) pour repérer et présélectionner les candidats, on encourage les membres de la catégorie de la gestion et des groupes de relève à tenir à jour leur dossier dans le SIRG s'ils veulent être pris en considération pour les opérations. Ainsi, tous les membres intéressés de la catégorie et des groupes de relève sont informés des postes vacants et ont la possibilité de poser leur candidature aux postes qui les intéressent. Le bulletin d'information rend le système plus accessible et donne à tous les candidats éventuels la chance d'être pris en considération. Il fournit aussi au gestionnaire qui recrute un instrument additionnel pour l'aider à sélectionner et à nommer le candidat le plus qualifié, sans prolonger indûment le processus de recrutement. Du mois de juillet à la fin du mois de décembre 1988, les cadres supérieurs et ceux qui désirent le devenir ont été informés de plus de 166 vacances à des postes de gestion.

À l'appui des responsabilités des gestionnaires en matière de dotation

Qu'il s'agisse de la gestion du processus de dotation ou bien des résultats qu'il produit, le gestionnaire doit en être entièrement responsable tout comme il l'est déjà, d'ailleurs, pour les solutions qu'il apporte aux problèmes ou pour toutes les décisions qu'il prend. Toutefois, jusqu'à présent, c'est le spécialiste de la dotation qui assumait la responsabilité du processus. La Commission encourage maintenant les ministères à subdéléguer aux gestionnaires organiques tous les pouvoirs décisionnels en matière de sélection. La Commission est d'avis que l'agent de dotation doit jouer le rôle d'expert-conseil et donc fournir des conseils sur tous les aspects de la dotation aux gestionnaires organiques nantis de ces pouvoirs qui leur ont été subdélégués.

Vu l'angle sous lequel elle aborde la délégation, la Commission donne aux administrateurs généraux les pouvoirs et la latitude nécessaires pour gérer les ressources humaines avec efficacité. Ces pouvoirs constituent le prolongement naturel des responsabilités normales de l'administrateur général en matière de gestion. Puisque les gestionnaires organiques sont responsables des décisions touchant les opérations, ils doivent aussi avoir le pouvoir de choisir les personnes qui seront de fait chargées d'exécuter le programme. À titre d'experts-conseils, les conseillers en dotation facilitent la prise de décision en matière de gestion. Une telle collaboration exige une connaissance des demandes, des contraintes et des choix auxquels le gestionnaire doit faire face ainsi que la capacité d'intervenir et de faire des recommandations dans les cas où il existe plusieurs solutions possibles.

La Commission entend consolider et élargir les pouvoirs des ministères et accorder aux administrateurs généraux le droit de subdéléguer des pouvoirs aux gestionnaires organiques ou aux conseillers en dotation, ou aux deux, sans consulter la Commission, pour autant que certaines conditions soient respectées. Selon ces conditions, un ministère doit définir les rôles et responsabilités des personnes participant au processus de dotation, évaluer la compétence des gestionnaires et des agents de dotation par rapport à leur rôle défini, leur fournir la formation nécessaire pour accroître et maintenir cette compétence et tenir un registre des titulaires de pouvoirs subdélégués. On encourage les gestionnaires à utiliser les compétences de leurs conseillers en dotation pour tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Simplifier et démystifier le processus de dotation

Le pouvoir d'agir et la responsabilité des décisions doivent aller de pair avec un système de dotation efficace. C'est pourquoi la Commission poursuit ses efforts en vue de simplifier et de promouvoir une meilleure connaissance du processus de dotation. La Commission a examiné de quelle façon la dotation est influencée par les valeurs générales, par exemple le besoin de compétence, la représentativité et une fonction publique de carrière, ou par des questions liées aux orientations ou aux réalités de l'organisation. Elle a aussi consulté le personnel des ministères, tant dans les administrations centrales que dans les régions, et les administrateurs généraux, pour ce qui est des conseillers en dotation, la Commission entreprendra l'élaboration de normes de compétence de base communes à l'ensemble de la fonction publique. Les ministères auront le choix d'utiliser les cours de formation de la Commission ou d'élaborer leurs propres cours.

Pour ce qui est des conseillers en dotation, la Commission entreprendra l'élaboration de normes de compétence de base communes à l'ensemble de la fonction publique. Les ministères auront le choix d'utiliser les cours de formation de la Commission ou d'élaborer leurs propres cours.

Si la Loi sur l'emploi dans la fonction publique autorise la Commission à déléguer des pouvoirs en matière de dotation, elle stipule d'autre part que la Commission doit faire rapport au Parlement de l'exercice des pouvoirs délégués. C'est pourquoi la Commission continue de mettre au point des indicateurs de rendement et, s'il y a lieu, des systèmes et des mécanismes d'établissement de rapports pour saisir uniquement les renseignements nécessaires pour évaluer à quel point les engagements et les responsabilités des ministères sont bien gérés et respectés.

La Commission aide également les ministères à mettre en œuvre la subdélégation aux gestionnaires organiques et à s'assurer que les personnes investies de pouvoirs de dotation ou offrant des conseils en dotation ont suivi une formation adéquate et sont de référence qui permettront de préciser les rôles et responsabilités des gestionnaires organiques et des conseillers et de fixer des critères de compétence pour les gestionnaires. Dans ce cas-ci, la volonté d'élargir les pouvoirs des ministères est particulièrement évidente; en effet, chaque ministère aura la latitude de fixer les normes de compétence qu'il exigera comme condition de subdélégation aux gestionnaires organiques et aura aussi le contrôle de l'évaluation de la compétence du gestionnaire ainsi que de la prestation de la formation appropriée.

Depuis le lancement de son projet de réforme administrative en 1984, la Commission n'a cessé d'accorder la priorité à la refonte du processus de dotation. Concevoir un système de dotation à la fois simple et plus souple puis le mettre en application, sont des tâches d'une portée considérable qui exigent des spécialistes en la matière et des gestionnaires organiques qu'ils étudient le problème sous un nouvel angle; la Commission n'ignore pas que cette nouvelle façon de voir les choses constitue un défi à long terme.

La réforme administrative s'est soldée cette année par une grande réorientation en matière de dotation, fondée sur la réaffirmation que le processus de dotation est d'abord et avant tout une activité de gestion. L'excellence au sein de la fonction publique, d'assurer l'efficacité est l'élément clé permettant de doter d'abord et avant tout une activité de fonctionnaires en poste que pour les employés éventuels. Il faut en outre que sa gestion soit simple, son fonctionnement peu coûteux et suffisamment souple pour permettre de répondre aux nouveaux besoins.

Dans le cadre du projet de réforme administrative qu'elle a lancé afin d'améliorer l'efficacité de la dotation, la Commission a éliminé les complications inutiles, amélioré le processus dans les ministères et délégué les pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques, chaque fois que possible.

Dans la phase initiale du projet, la Commission a souvent fait partie d'équipes ministérielles ayant pour mandat d'examiner le processus de dotation dans les ministères. En 1988, elle a délaissé la participation directe aux projets de réforme ministériels pour offrir plutôt des services permanents de consultation et de soutien. À ce jour, 17 ministères ont participé à ce projet et ne cessent de signaler les améliorations qu'ils continuent d'apporter au processus.

Cette initiative de la Commission a permis de mettre en place une structure, adoptée par divers ministères, qui a rendu les systèmes ministériels plus souples et plus efficaces. Bien que la simplification du processus de dotation demeure une priorité pour la Commission, les activités liées à la réforme administrative font maintenant partie intégrante des services réguliers de consultation de la Commission.

Reconnaître la compétence

Pour que la fonction publique de demain soit aussi compétente que celle d'aujourd'hui, la Commission essaie constamment de trouver de nouveaux moyens lui permettant de repérer et de sélectionner les éléments talentueux, prometteurs et compétents.

C'est ainsi que des modifications importantes et des améliorations ont été apportées aux instruments et aux techniques d'évaluation. À l'occasion de la campagne de recrutement postsecondaire menée à l'automne de 1988, la Commission a commencé à utiliser plusieurs nouveaux instruments d'évaluation, y compris des tests d'habileté cognitive et de rédaction dont l'approche systématique et professionnelle permet de sélectionner des personnes possédant de grandes connaissances techniques et de bonnes facultés d'apprentissage. Elle a également entrepris d'élaborer de meilleurs instruments et techniques de sélection pour les cadres supérieurs et de direction. Elle prend, de plus, bien soin d'appliquer avec rigueur les normes élevées régissant l'accès à la catégorie de la gestion. La Commission se penche aussi sur la gestion de certains cheminement de carrière, notamment ceux des administrateurs des finances et du personnel, des agents d'information et des vérificateurs internes. Un comité interministériel et inter-organismes s'est donc penché de très près sur chacun de ces groupes professionnels. Des améliorations ont ainsi été apportées aux programmes de formation et de perfectionnement des employés membres de ces groupes ainsi qu'au processus de planification des ressources humaines; tout a également été mis en place pour s'assurer que les personnes les plus qualifiées accèdent à ces groupes et y soient promues. Une version raccourcie de l'examen d'évaluation de la langue seconde a été adoptée en 1988 afin d'en réduire d'une heure la durée totale tout en lui conservant le même degré d'exactitude.

Normes de sélection

Les normes de sélection ont fait l'objet d'une révision et d'une étude approfondies. En 1987, trois documents ont été publiés regroupant les normes de tous les groupes de trois des six catégories professionnelles. La Commission a poursuivi dans cette voie en 1988. Elle a donc élaboré un document unique décrivant les principes communs à tous les processus de sélection et les normes prescrites pour chaque groupe professionnel. Ce nouvel instrument donne une plus grande latitude aux gestionnaires pour adapter le processus de sélection à l'opération de dotation en cause ainsi qu'aux besoins du poste. La nouvelle norme reconnaît que la tâche première en sélection du personnel est d'obtenir le plus de renseignements possible permettant d'évaluer la compétence des candidats à exercer les fonctions et responsabilités du poste et de les classer par ordre de mérite.

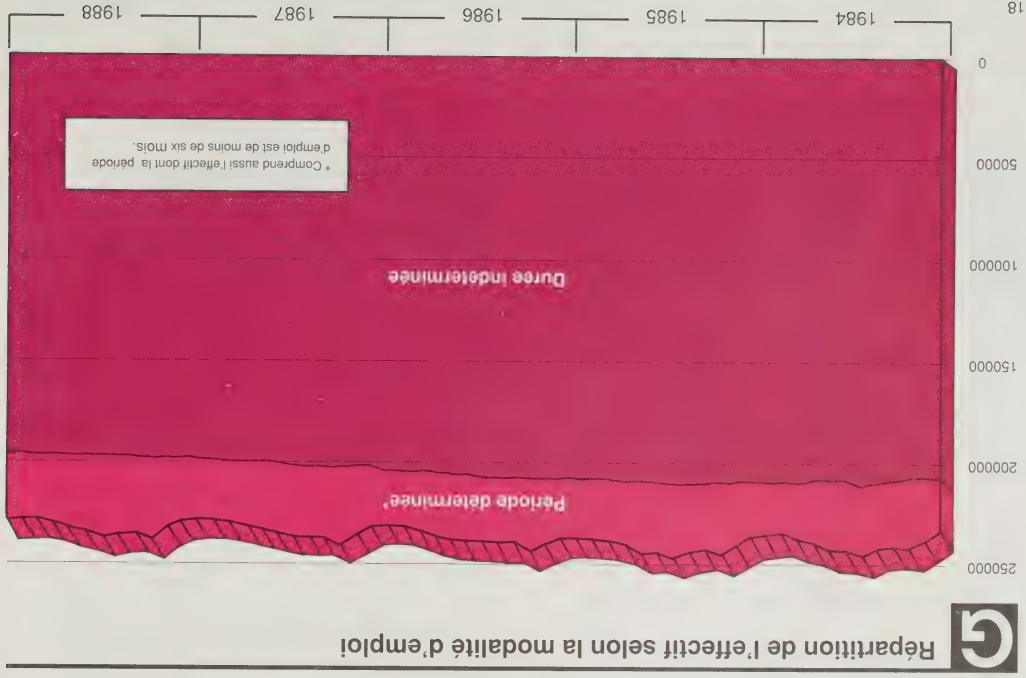
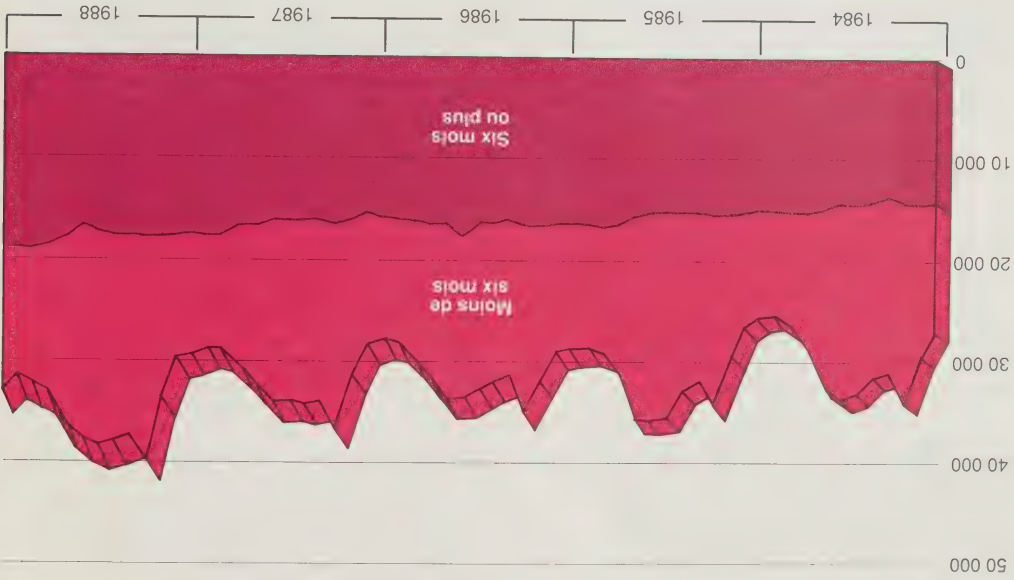
Accroître les possibilités de déplacement

La Commission tente actuellement d'accroître les possibilités de déplacement latéral de sorte que les fonctionnaires puissent augmenter ou améliorer leur bagage de compétences. Une modification apportée à l'article 5 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1989, accordera dorénavant aux ministères un pouvoir accru pour déplacer les employés latéralement. En vertu du règlement précédent, un fonctionnaire pouvait obtenir une mutation sans concours à un poste si cette mutation ne représentait pour lui aucune augmentation de son échelle salariale. En modifiant la définition des mutations latérales, on rend ainsi possible le déplacement inter-groupes des fonctionnaires entre des postes qui sont essentiellement équivalents, mais qui comportent de légères différences dans le maximum de l'échelle de traitement. Les gestionnaires auront de la sorte plus rapidement accès à une réserve d'employés compétents prêts à assumer des tâches prioritaires et à répondre à de nouveaux besoins opérationnels.

D'autres changements au règlement donneront aux administrateurs généraux des pouvoirs additionnels pour intervenir rapidement dans des secteurs touchés par des problèmes importants de planification ou de pénurie. Les administrateurs généraux auront davantage de pouvoirs pour promouvoir des employés inscrits aux programmes de formation et de perfectionnement professionnel approuvés par la Commission, pour renommer à leur poste des employés qui ont accepté une rétrogradation volontaire, ainsi que pour recruter et nommer des personnes dans des groupes professionnels désignés, en situation de pénurie.

Le Programme interministériel de détachements de perfectionnement est une autre mesure destinée à faciliter les déplacements d'employés. Elaboré d'après un modèle conçu à l'origine par Travail Canada en consultation avec la Commission, ce programme pour les petits organismes a permis d'offrir de meilleures possibilités de développement aux employés, tout en aidant les gestionnaires à atteindre leurs objectifs de programme. Les succès remportés à ce jour ont incité la Commission à mettre en place ce programme à long terme au cours de 1989. Plus tard, on pourrait le mettre à la disposition de tous les organismes intéressés de la fonction publique. En outre, des efforts seront entrepris afin de mieux faire comprendre le rôle que les détachements peuvent jouer dans le contexte plus large de la gestion des ressources humaines et de garantir que l'expérience acquise grâce aux programmes de détachements administratifs par les organismes est mise à la disposition de tous ceux qui s'intéressent à lancer des activités semblables.

F Répartition de l'effectif des employés nommés pour une période déterminée

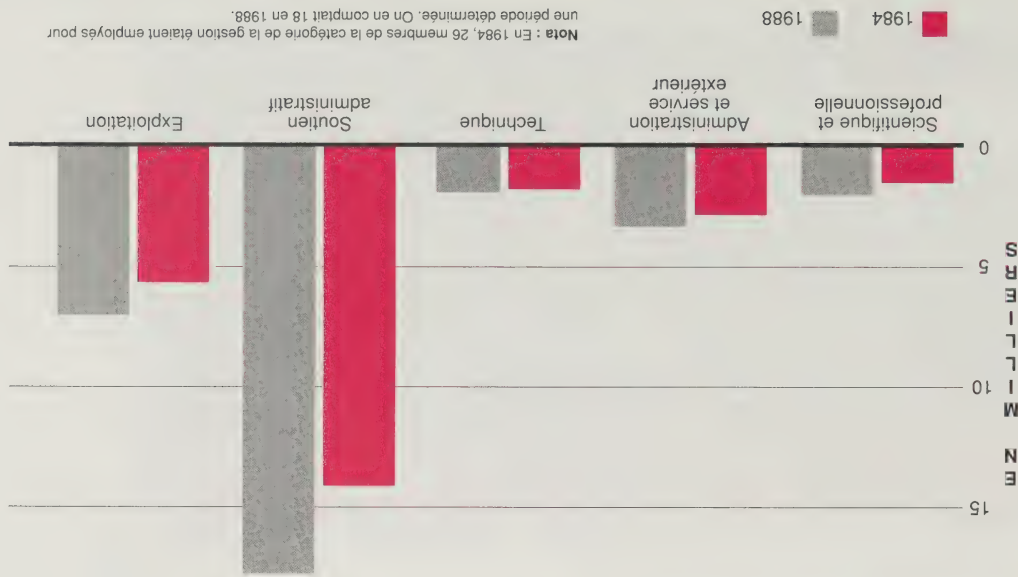


L'emploi pour une période déterminée

La Commission s'est aussi penchée sur la question de l'emploi de personnes pour une période déterminée. L'emploi pour une période déterminée constitue une caractéristique relativement stable de l'effectif de la fonction publique. En 1983, les employés nommés pour une période déterminée (y compris pour une période inférieure à six mois) représentaient 11 % de l'effectif total de la fonction publique. En 1988, ce chiffre était passé à 14,4 %. Les quelque 15 000 employés nommés pour une période déterminée de l'effectif total des employés nommés pour une période déterminée. Les employés nommés pour une période de moins de six mois constituent l'autre moitié, mais celle-ci subit des variations saisonnières appréciables, avec des minimums se chiffrant aux alentours de 12 000 en novembre et des maximums approchant les 20 000 en juin. Signalons que la majorité des employés nommés pour une période déterminée se trouve dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation et que le nombre d'emplois pour une période déterminée dans la catégorie du soutien administratif a augmenté dans les cinq dernières années. En 1988, plus de la moitié de toutes les nominations de

candidats venant de l'extérieur de la fonction publique étaient des nominations à des postes d'une durée déterminée. La représentation des femmes dans l'effectif des employés nommés pour une période déterminée est supérieure à leur représentation dans l'effectif nommé pour une durée indéterminée. La représentation relativement supérieure des femmes dans les postes à durée déterminée est une constante que ce soit dans les groupes, les catégories, les ministères ou les régions. Afin de renforcer l'orientation de carrière de la fonction publique fédérale et d'améliorer son habileté à attirer des candidats de qualité, la Commission est d'avis que les stratégies de dotation concernant l'effectif employé pour une période déterminée devraient faire l'objet de consultations entre la Commission, l'employeur et les associations d'employés.

Effectif des employés nommés pour une période déterminée selon la catégorie professionnelle



Nota : En 1984, 26 membres de la catégorie de la gestion étaient employés pour une période déterminée. On en comptait 18 en 1988.

Lorsque l'on examine les données sur l'augmentation du temps passé aux mêmes groupe et niveau, il ne faut pas oublier que, normalement, plus on monte dans la hiérarchie, plus on passe de temps aux mêmes postes et niveaux de classification puisque les postes disponibles sont moins nombreux au sommet de la pyramide qu'à la base. Ainsi, les fonctionnaires qui ont plus d'années de service et qui ont déjà eu de l'avancement ont tendance à rester plus longtemps dans le même poste ou au même niveau. Cet état de fait explique probablement en partie pourquoi l'augmentation du temps passé au poste et au niveau de classification actuels est directement proportionnelle à la durée des états de service. Par exemple, le temps moyen passé au même niveau de classification a augmenté depuis 1983 de 0,2 an (de 2,3 à 2,5 ans) pour les fonctionnaires qui ont 5 années de service ou moins; de un an (de 5,9 à 6,9 ans) pour ceux qui ont de 1 à 15 années de service; et de 1,7 ans (de 8,6 à 10,3 ans) pour ceux qui ont entre 26 et 30 années de service. Les tendances sont à peu près les mêmes pour ce qui est du temps passé au même poste.

Rajeunissement de l'effectif

En 1988, la Commission a entrepris un certain nombre d'études dans le domaine du recrutement et des présentations afin de trouver des moyens permettant d'assurer un haut niveau de compétence. Ces études touchaient le recrutement postsecondaire, les pratiques de recrutement et de présentation dans les bureaux régionaux et les pratiques d'embauche pour la fonction publique dans les centres d'emploi du Canada. À la suite de ces études, la Commission a mis sur pied un groupe de travail ayant pour mandat de faciliter la modification des pratiques de recrutement et de présentation.

L'étude menée sur le recrutement postsecondaire donne à penser que plusieurs facteurs ont contribué à la baisse de la représentation des jeunes. Il est ressorti de l'étude que des perceptions négatives quant à la sécurité d'emploi et aux possibilités d'avancement comptent pour beaucoup dans le fait que de nombreux jeunes choisissent de ne pas faire carrière dans la fonction publique. On s'est aperçu aussi que la fonction publique est désavantagée lorsqu'elle doit rivaliser avec l'habileté des employeurs du secteur privé à recruter, là où ils se trouvent, des candidats prometteurs; et que le recours au recrutement spécial pour les postes du niveau d'entrée plutôt qu'à des campagnes planifiées de recrutement a souvent pour résultat que les candidats les meilleurs ne sont plus disponibles au moment voulu et, qu'en fin de compte, la réserve de candidats qualifiés à même laquelle on peut puiser se trouve réduite.

Outre ses initiatives dans le domaine du recrutement postsecondaire, la Commission se penche sur les pratiques de recrutement et de présentation en usage dans ses bureaux régionaux et dans les centres que pose le recrutement des personnes les plus compétentes pour faire carrière dans la fonction publique fédérale. Étant donné que le nombre de postulants continue de croître, on accorde la priorité à la gestion du répertoire afin d'être en mesure d'assurer la présentation de candidats de qualité aux ministères.

La campagne de recrutement postsecondaire menée à l'automne de 1988 a été élaborée en tenant compte de ces constatations. Elle fut conçue pour attirer des diplômés de qualité et encourager les cadres de la fonction publique à désigner des emplois disponibles. Dans un marché de l'emploi où la concurrence est de plus en plus féroce, la Commission a adopté une stratégie de promotion dynamique destinée à faire de la fonction publique un choix de carrière plus attrayant auprès des jeunes diplômés. Du nouveau matériel promotionnel a été distribué dans tous les campus et les écoles spécialisées, partout au pays. Des représentants des ministères et de la Commission se sont rendus dans les universités afin de donner des conférences sur l'emploi dans la fonction publique, de faire connaître les postes disponibles et d'encourager les étudiants à envisager de faire carrière dans la fonction publique fédérale. Afin d'attirer à elle les diplômés les plus prometteurs dans le but de les sélectionner, la Commission a mis au point d'autres initiatives : elle a amélioré les méthodes de recrutement et de sélection, elle a remanié les entrevues afin de pouvoir plus rapidement faire des offres d'emploi et elle a perfectionné les instruments et méthodes de sélection. Le programme déjà en place pour doter les postes du niveau d'entrée dans les domaines spécialisés (par exemple les postes d'économiste, d'agent du service extérieur, de vérificateur, d'analyste-informaticien ainsi que d'autres postes nécessitant une formation spécialisée) a été une réussite et sera donc maintenu. Un nouveau programme de recrutement des agents au niveau d'entrée a été mis en œuvre afin d'aider les ministères à recruter et à former des agents de programme dans divers domaines, y compris les services administratifs, l'administration du personnel et l'administration de programmes. Les diplômés d'université et les diplômés de certains programmes collégiaux pouvaient poser leur candidature à ces postes d'agent au niveau d'entrée.

C Temps moyen passé dans le poste actuel selon la catégorie professionnelle



D Temps moyen passé au niveau de classification actuel selon la catégorie professionnelle



La Commission a poursuivi ses efforts pour

comprendre la portée du phénomène du plafonnement dans la fonction publique afin de trouver les moyens d'y remédier. Le grand défi que pose l'élaboration de solutions efficaces au problème de plafonnement réside dans la recherche de nouvelles avenues pour l'avancement et l'enrichissement professionnels afin d'éviter les problèmes de moral, de motivation, de maintien de l'effectif et de sous-emploi. Il s'agit aussi de développer et de maintenir un effectif extrêmement motivé afin d'assurer une réserve d'employés dynamiques et compétents qui pourront graviter les échelons professionnels quand les taux de départs à la retraite commenceront à résorber le problème du plafonnement.

De façon empirique, on peut mesurer l'ampleur du phénomène de plafonnement au moyen de trois indices généraux : 1) l'activité générale en termes de nominations, 2) la moyenne du temps passé au même poste et 3) la moyenne du temps passé au même niveau de classification.

Pour ce qui est de l'activité générale en termes de nominations chez les employés nommés pour une durée indéterminée, on note une diminution de 35,1 % entre 1978 et 1988. Du côté des promotions, la diminution a été de 20,5 % (voir le graphique B — à noter que ces chiffres concernent l'effectif des

B Nominations à l'intérieur de la fonction publique



employés nommés pour une durée indéterminée

Autrement dit, en 1978, 23 fonctionnaires sur 100 ont changé de poste, tandis qu'en 1988, 15 fonctionnaires sur 100 l'ont fait. De même, 11 fonctionnaires sur 100 ont obtenu une promotion en 1978, comparativement à 9 en 1988. Cependant, il est à noter que le taux de promotion a augmenté en 1988 par rapport à 1987 alors qu'une moyenne de 7 employés sur 100 ont obtenu une promotion.

La moyenne du temps passé au poste et au niveau de classification actuels chez les employés nommés pour une durée indéterminée continue d'augmenter, peu importe le sexe, le nombre d'années de service, l'âge ou la catégorie professionnelle. Dans l'ensemble de la fonction publique, la moyenne du temps qu'ont passé les employés nommés pour une durée indéterminée à leur poste actuel a augmenté de 27,5 %, passant de 4 ans en 1983 à 5,1 en 1988. Le temps moyen passé au niveau de classification actuel a de la même façon augmenté de 28 %, soit de 5 ans en 1983 à 6,4 ans en 1988.

Tandis que les augmentations du temps moyen passé au poste et au niveau de classification actuels ont été semblables pour un sexe comme pour l'autre, peu importe la catégorie professionnelle, les augmentations dans l'ensemble ont été moins fortes dans certaines catégories que dans d'autres. Par exemple, l'augmentation, depuis 1983, du temps moyen qu'ont passé les fonctionnaires de la catégorie de la gestion à leur poste n'est que de 0,5 an, ce qui signifie que ces fonctionnaires passent actuellement 4,6 ans, en moyenne, au même poste. L'augmentation correspondante pour le temps passé au niveau de classification actuel est de 0,7 an (ce qui donne une moyenne de 5,8 ans au niveau de classification actuel). Pour la catégorie de l'exploitation, la seule qui ne subit pas le phénomène du vieillissement, les augmentations ont aussi été relativement faibles (une augmentation de 0,7 an pour une moyenne de 5,7 ans au poste actuel et une augmentation de 1,1 an, pour 7,5 ans au niveau de classification actuel). Cependant, pour les autres catégories, les augmentations depuis 1983 ont été entre 1 et 1,4 ans pour le temps passé au poste et de 1,2 à 1,8 an pour le temps passé au niveau de classification actuel.

Il en résulte que les membres de la catégorie scientifique et professionnelle passent maintenant en moyenne 5,4 ans à leur poste actuel et 6,1 ans à leur niveau de classification actuel, tandis que ceux de la catégorie de l'administration et du service extérieur correspondent pour la catégorie technique sont de 6,2 ans au même poste et 7 ans au même niveau de classification. Pour la catégorie du soutien administratif, les moyennes sont de 4,8 et 6 ans respectivement.

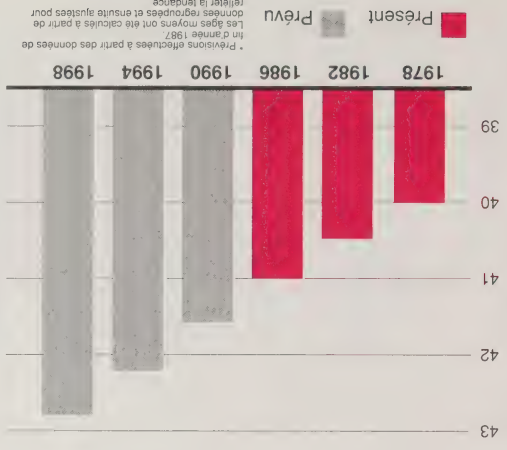
Bien que depuis quelques années la taille, la composition et le profil d'âge de la fonction publique canadienne aient changé sensiblement, comme en faisait état son dernier rapport annuel, la Commission croit que le vieillissement n'est pas en soi la question en jeu. Elle est d'avis en fait que les Canadiens sont bien servis par une fonction publique compétente et expérimentée. Par contre, la Commission ne sous-estime pas le défi qu'elle doit relever, au cours de la prochaine décennie, pour assurer qu'un nombre suffisant de personnes qualifiées et expérimentées soient disponibles pour remplacer les fonctionnaires qui prendront leur retraite.

Le faible niveau de recrutement, spécialement chez les jeunes, et la concurrence féroce du secteur privé pour attirer des candidats talentueux risquent d'entraîner pour l'avenir des problèmes de relève dans plusieurs catégories professionnelles de la fonction publique. Si l'on veut éviter que la fonction publique devienne une organisation statique et vieillissante, l'on offrira que peu de possibilités d'avancement, l'on devra mettre en place de nouvelles approches au développement des carrières et innover pour maintenir le moral et l'effectif.

Tendances démographiques

Le vieillissement est un phénomène qui touche l'ensemble de la population active au Canada, et la fonction publique ne fait pas exception (graphique A)

L'âge moyen des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée, 1978 à 1998 *



Le plafonnement

Le plafonnement — ou stagnation de la carrière — est dû à des obstacles structurels qui s'opposent à l'avancement professionnel. Ces obstacles sont imputables à une combinaison de facteurs dont les déséquilibres dans le profil d'âge et la stagnation ou la réduction de l'effectif. Dans un tel contexte, la marge de manœuvre dont disposent les gestionnaires de la fonction publique est limitée. Les perspectives d'avancement qui résulteraient autrefois du taux de croissance de la fonction publique sont de l'histoire ancienne. À court terme, les départs à la retraite ne libéreront pas, pense-t-on, un grand nombre de postes. Par conséquent, les possibilités d'avancement dans la fonction publique resteront vraisemblablement limitées pour au moins une décennie encore.

À cette fin, la Commission continue de collaborer totalement avec les ministères et le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies efficaces en matière d'avancement professionnel et de planification de la relève qui répondent à ces besoins.

Le plafonnement

Le plafonnement — ou stagnation de la carrière — est dû à des obstacles structurels qui s'opposent à l'avancement professionnel. Ces obstacles sont imputables à une combinaison de facteurs dont les déséquilibres dans le profil d'âge et la stagnation ou la réduction de l'effectif. Dans un tel contexte, la marge de manœuvre dont disposent les gestionnaires de la fonction publique est limitée. Les perspectives d'avancement qui résulteraient autrefois du taux de croissance de la fonction publique sont de l'histoire ancienne. À court terme, les départs à la retraite ne libéreront pas, pense-t-on, un grand nombre de postes. Par conséquent, les possibilités d'avancement dans la fonction publique resteront vraisemblablement limitées pour au moins une décennie encore.

À cette fin, la Commission continue de collaborer totalement avec les ministères et le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies efficaces en matière d'avancement professionnel et de planification de la relève qui répondent à ces besoins.

À cette fin, la Commission continue de collaborer totalement avec les ministères et le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies efficaces en matière d'avancement professionnel et de planification de la relève qui répondent à ces besoins.

À cette fin, la Commission continue de collaborer totalement avec les ministères et le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies efficaces en matière d'avancement professionnel et de planification de la relève qui répondent à ces besoins.

Compétence, professionnalisme, fiabilité et impartialité : voilà les traits qui font l'image de marque de la fonction publique canadienne.

En cette fin de décennie et alors que nous nous apprêtons à affronter la prochaine, nous devons nous assurer de maintenir ces normes élevées de rendement dans l'administration fédérale.

Les dernières années ont marqué une période de transition pour la fonction publique. Mais celle-ci a réussi à s'ajuster aux nouvelles exigences. Elle a subi des réductions de personnel à une époque où la demande du public en services gouvernementaux ne cesse de croître. Nous faisons état l'an dernier des problèmes qui se posaient du fait que les employés vieillissent et qu'un moins grand nombre d'entre eux atteignent le sommet de leur profession.

Malgré les ajustements majeurs qui touchent la totalité de l'effectif, la fonction publique a pu s'adapter. Les ministères réussissent à atteindre leurs objectifs de réduction de l'effectif. La taille de la fonction publique (en excluant le ministère des Postes) a été ramenée à ses dimensions de 1974. Pourtant, les fonctionnaires ont fourni plus de services avec des ressources moindres. Qui plus est, il ont pu le faire tout en maintenant la qualité du service à la population canadienne.

Cependant, si l'on veut maintenir à leur niveau la compétente, la fiabilité, le professionnalisme et l'impartialité de la fonction publique, on doit pouvoir donner aux fonctionnaires de carrière une source de motivation, leur montrer qu'il existe des possibilités d'avancement et des défis à relever.

Le leadership, le renouvellement, le perfectionnement des fonctionnaires et le mérite sont les piliers sur lesquels continuera de s'appuyer l'excellence de la fonction publique.

Nous devons aussi penser à attirer des jeunes gens brillants et dynamiques qui auront envie de travailler dans la fonction publique de leur pays. C'est aujourd'hui qu'il faut recruter et former la génération des fonctionnaires de demain, afin d'affronter la diversité et la complexité des problèmes du siècle prochain.

Le Canada, tel que nous le connaissons, évolue rapidement. Les progrès de la technologie de l'information, les changements dans la démographie mondiale, l'internationalisation de l'économie et les préoccupations environnementales planétaires ne sont que la pointe de l'iceberg dans les défis énormes que pose la gestion efficace de l'administration publique. La capacité de la fonction publique de relever les principaux défis auxquels elle fait face dépendra de son aptitude à s'adapter rapidement aux priorités et besoins changeants de la société qu'elle sert.

En démocratie, le gouvernement compte sur sa fonction publique pour le conseiller dans la prise en considération des intérêts divergents, la sauvegarde du bien commun et la protection des droits des personnes et des groupes de personnes.

Et pour s'acquitter de ces responsabilités, il ne lui faut rien de moins qu'une fonction publique efficace, dévouée, hautement compétente, dynamique et attachée à des principes.

La Direction générale de la vérification

La Direction générale de la vérification vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées aux administrateurs généraux par la Commission et les activités non déléguées afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor du Canada, conformément aux ententes conclues entre leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes établit des comités d'appel indépendants pour les cas d'infraction présuée à la Loi et au Règlement en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités sont définitives et exécutoires pour les parties en cause ainsi que pour la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également responsable d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités dans les processus de dotation qui ne peuvent être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et de concilier les règlements des plaintes accueillies.

La Direction générale des services et systèmes de gestion

La Direction générale des services et systèmes de gestion offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants : finances, personnel, informatique, administration, publications et relations publiques. Elle élabore aussi et met en œuvre des systèmes et programmes de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle de la présidente, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont responsables collectivement de l'exécution des programmes et de la prestation des services de la Commission (à l'exception de la planification de carrière, du recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion) auprès des ministères fédéraux au Canada. Chaque directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

La Direction générale des programmes de formation

La Direction générale des programmes de formation a pour mission d'aider les ministères et les organismes à répondre aux besoins reconnus de formation et de perfectionnement professionnel pour assurer la compétence professionnelle des fonctionnaires fédéraux. Elle est aussi chargée d'élaborer et d'offrir des services de formation linguistique et de conseils de façon à répondre aux besoins des ministères et des organismes fédéraux. Le mandat de la Direction générale englobe également la formation et l'accréditation des spécialistes en personnel, dont la responsabilité a été déléguée à la Commission par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les commissaires

Les trois commissaires, dont la présidente qui est par ailleurs la première dirigeante de la Commission, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confère à la Commission de la fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut d'administrateur général de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux conformément à la *Loi*.

Le Secrétaire exécutif

Le Secrétaire exécutif fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétaire et de comité indispensables à son bon fonctionnement et exécute des articles précis de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, notamment la préparation du rapport annuel de la Commission. En outre, il coordonne d'une part les activités législatives de la Commission en matière de langues officielles venant à l'appui de la politique fédérale sur les langues officielles, et d'autre part la planification stratégique et l'élaboration des programmes qui recourent les mandats particuliers des directions générales, en plus d'assurer la liaison et la transmission des renseignements auprès des députés et des comités parlementaires.

La Direction générale des programmes de dotation

La Direction générale des programmes de dotation est responsable de l'établissement, dans l'ensemble de la fonction publique, de tous les programmes et directives en matière de dotation mettant en vigueur la *Loi* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. La Direction générale est responsable du recrutement et des présentations des candidats provenant de l'extérieur de la fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de dotation ministérielles. Elle se charge également de la planification des candidats à la sélection et de la relève, du recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion que de ses membres. Par ailleurs, elle établit les normes de sélection, dont les normes linguistiques, et évalue les compétences linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de ces postes. La Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain nombre de programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi les responsabilités qui lui sont confiées, notons les programmes de réaménagement des effectifs, les services d'aide aux ministères concernant la planification des ressources humaines, les programmes de perfectionnement, Echanges Canada et le programme Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale.

Groupes désignés

- Légère augmentation de la proportion des femmes dans la fonction publique : 42,9 % en 1988 par rapport à 42,4 % en 1987 et à 40,6 % en 1983
- Augmentation du nombre de femmes dans la catégorie de la gestion : 559 en 1988 contre 481 en 1987 et 227 en 1983

Participation des deux

- Dans la plupart des régions, le taux de participation du groupe minoritaire de langue officielle au sein de la fonction publique était semblable à sa représentation au sein de la population active.
- Quelques préoccupations restent, soit :
 - la sous-représentation des anglophones au Québec,
 - la sous-représentation des francophones aux niveaux d'agents dans la région de la Capitale nationale,
 - la surreprésentation des francophones aux niveaux de soutien dans la région de la Capitale nationale,
 - la sous-représentation des francophones dans la catégorie de la gestion et dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Améliorations au système de dotation

- Normes de sélection révisées
- Introduction d'une version raccourcie de l'examen d'évaluation de la langue seconde
- Publication d'un bulletin d'information traitant des postes vacants dans la catégorie de la gestion
- Programme interministériel de détachements de perfectionnement

Formation

- Stabilité du nombre de participants aux cours de formation de la Commission : 12 622 en 1988 contre 12 367 en 1987
- Établissement en 1988 du Centre canadien de gestion
- Fin, en 1988, de l'élaboration d'un nouveau programme de formation linguistique, soit le Programme de base de français au travail
- Entente signée en 1988 avec l'Université d'Ottawa, reconnaissant la légitimité académique des cours de la Commission
- Augmentation du nombre de processus de sélection ouvrant droit à un appel : 8 844 en 1988 contre 6 349 en 1987
- Augmentation du pourcentage des processus ayant fait l'objet d'un appel : 15,8 % en 1988 contre 12,1 % en 1987
- Baisse du pourcentage des appels accueillis : 13 % en 1988 contre 14,4 % en 1987
- Baisse du nombre de plaintes : 1 517 en 1988 par rapport à 1 701 en 1987

Appels et enquêtes

Lois révisées du Canada

Dès l'entrée en vigueur des lois révisées du Canada le 12 décembre 1988, toutes les lois fédérales adoptées le ou avant le 31 décembre 1984, y compris la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ont été consolidées et mises à jour. Toute référence à la *Loi* dans le cadre de ce Rapport annuel utilise la nouvelle terminologie et numérotation des articles de la *Loi* révisée.

Effectif

- Baisse de l'effectif de la fonction publique (211 993, en 1988, par rapport à 214 930 en 1987). En 1978, il se chiffrait à 216 136 (excluant le ministère des Postes). Au cours des dix dernières années, l'effectif de la fonction publique a atteint son niveau le plus élevé en 1984, soit 224 026.

Mobilité des employés

- En moyenne, environ 9 employés sur 100 ont obtenu une promotion en 1988 comparativement à 7 sur 100 en 1987 et à 11 sur 100 en 1978. Au cours des dix dernières années, le taux de promotion le plus élevé a été atteint en 1981, soit 13 employés sur 100.
- Augmentation de la moyenne de temps qu'un employé demeure aux mêmes groupe et niveau : 6,4 ans en 1988 contre 5 ans en 1983
- Augmentation de la moyenne de temps qu'un employé occupe un poste : 5,1 ans en 1988 par rapport à 4 ans en 1983

Rajointissement de l'effectif

- Mise sur pied d'un groupe de travail ayant pour mandat d'améliorer les pratiques de recrutement et de présentation
- Approche révisée à la campagne de recrutement postsecondaire menée en 1988

Nominations et cessations

d'emploi

- Depuis le début de la réduction des années-personnes touchées par la *Loi*, 18 674 employés pour une durée indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères. Parmi eux, 866 ont été mis en disponibilité et de ce nombre 277 bénéficiaient encore d'une priorité de renomination à la fonction publique. Tous les autres ont été placés ailleurs, ont indiqué qu'ils ne désiraient plus rester dans la fonction publique ou encore ont vu leur situation réglée autrement.

Employés touchés par la réduction des années-personnes

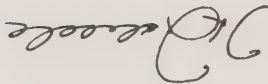
- Légère augmentation des nominations à la fonction publique : 9 443 en 1988 par rapport à 8 982 en 1987. Toutefois en 1978, il y en avait eu 16 041.
- Augmentation des nominations de diplômés d'université : 1 033 en 1988, contre 874 en 1987, CEGEP et de collèges communautaires : 296 en 1988 contre 346 en 1987
- Légère augmentation des nominations d'étudiants dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière : 5 129 en 1988 par rapport à 4 936 en 1987, et une hausse semblable des nominations dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif pour les étudiants du postsecondaire : 3 420 en 1988 contre 3 346 en 1987
- Augmentation des nominations *au sein de la* fonction publique : 85 045 en 1988 contre 77 424 en 1987
- Légère augmentation du nombre de cessations d'emploi : 21 299 en 1988 par rapport à 20 820 en 1987. Néanmoins, le nombre de cessations d'emploi à la fonction publique est relativement stable depuis quatre ans.

6	Faits saillants
8	La Commission d'un coup d'œil
11	Introduction
13	Les temps changent
13	Tendances démographiques
13	Le plafonnement
13	Rajustissement de l'effectif
16	L'emploi pour une période déterminée
17	Accroître les possibilités de déplacement
19	Améliorer le processus de dotation
21	Reconnaître la compétence
21	Normes de sélection
21	À l'appui des responsabilités des gestionnaires en matière de dotation
22	Simplifier et démythifier le processus de dotation
25	Participation des fonctionnaires à la vie politique
26	Annexe I — Demandes de congé sans traitement en vertu de l'article 33 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique
29	La sauvegarde du mérite
29	Les recours du fonctionnaire
29	Le service aux employés et aux ministères
30	Les événements importants en 1988
30	Incidence des décisions d'appel
30	Les appels en 1988
31	Les enquêtes
31	Activités de vérification et de surveillance
34	Annexe I — Chances d'avancement amoindries
35	Annexe II — Renvois ou rétrogradations pour incompétence ou incapacité
37	Réaménagement de l'effectif
45	Des chances égales pour tous les Canadiens
45	Mesures d'équité en matière d'emploi
45	Services aux ministères
46	Programme de mesures spéciales
51	La participation des deux collectivités de langue officielle
51	La participation régionale
55	Former les fonctionnaires
55	À la recherche de la qualité
55	La formation : un monde en évolution
56	Les défis de l'avenir
57	Clientèle élargie
57	Perfectionnement de la gestion
58	Appendice — Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi
61	Délégation de pouvoirs de dotation
62	Exemptions générales
64	Exemptions particulières
67	Les statistiques
71	Note technique
71	Relèves
74	Effectif en général
74	Effectif et catégories professionnelles
88	Nominations
107	Cessations d'emploi
131	Appels
136	Formation
139	Lexique
144	Les bureaux de la Commission

L'honorable Gerry Weiner, C.P.
Secrétaire d'Etat du Canada
Chambre des communes
Ottawa

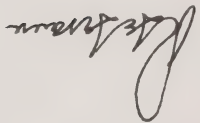
Monsieur le Ministre,
Nous vous prions de bien vouloir présenter au
Parlement le rapport de 1988 de la Commission de la
fonction publique du Canada.
Nous soumettons notre rapport au Parlement en
conformité avec les dispositions de l'article 47 de la
Loi sur l'emploi dans la fonction publique du
chapitre P-33 des *Lois révisées du Canada* (1985).
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de
notre très haute considération.

La Présidente,



Hugnette Labelle

Le Commissaire,



Peter B. Lesaux

Le Commissaire,



Gilbert H. Scott

L'in aperçu de ce rapport est disponible en
braille et sur bande magnétique.

Le Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1989
Numéro de catalogue NC 1-1988
ISBN 0-662-56501-0
CEP 3X2D814



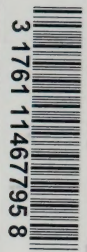
Commission de la fonction publique
du Canada
Public Service Commission
of Canada

Canada

Rapport annuel 1988



FEB 21 1990



3 1761 11467795 8